



HAL
open science

Analyse de la rémunération des vétérinaires praticiens salariés : état des lieux et impact de la convention collective

Agathe Mensior

► **To cite this version:**

Agathe Mensior. Analyse de la rémunération des vétérinaires praticiens salariés : état des lieux et impact de la convention collective. Médecine vétérinaire et santé animale. 2023. dumas-04414574

HAL Id: dumas-04414574

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04414574v1>

Submitted on 24 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Copyright

Année 2023

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES VÉTÉRINAIRES PRATICIENS SALARIÉS : ÉTAT DES LIEUX ET IMPACT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de

DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)

le 20 novembre 2023

par

Agathe, Marie MENSIOR

sous la direction de

Chantal LEGRAND

JURY

Président du jury :	M. Henry CHATEAU	Professeur à l'EnvA
Directrice de thèse :	Mme Chantal LEGRAND	Maître de Conférences à l'EnvA
Examinatrice :	Mme Hélène ROSE	Maître de Conférences à l'EnvA

Liste des enseignants intervenant dans l'encadrement des thèses de Doctorat vétérinaire



Version juillet 2023

Liste des Professeurs et Maîtres de conférences titulaires de l'HDR

M	Adjou	Karim	Professeur	DPASP
M	Audigié	Fabrice	Professeur	DEPEC
M	Bellier	Sylvain	Professeur	DSBP
M	Blaga	Radu	Professeur	DSBP
M	Blot	Stéphane	Professeur	DEPEC
M	Boulouis	Henri-Jean	Professeur émérite	DSBP
Mme	Chahory	Sabine	Professeur	DEPEC
M	Château	Henry	Professeur	DSBP
Mme	Chetboul	Valerie	Professeur	DEPEC
Mme	Crevier-Denoix	Nathalie	Professeur	DSBP
M	Degueurce	Christophe	Professeur	DSBP
M	Denoix	Jean-Marie	Professeur	DEPEC
M	Desquilbet	Loic	Professeur	DSBP
Mme	Dufour	Barbara	Professeur émérite	DPASP
M	Eloit	Marc	Professeur	DSBP
M	Fayolle	Pascal	Professeur émérite	DEPEC
M	Federighi	Michel	Professeur	DPASP
M	Fontbonne	Alain	Professeur	DEPEC
Mme	Gilbert	Caroline	Professeur	DSBP
M	Grandjean	Dominique	Professeur	DEPEC
Mme	Grimard-Ballif	Bénédictte	Professeur	DPASP
Mme	Haddad-Hoang Xuan	Nadia	Professeur	DPASP
M	Jouvion	Gregory	Professeur	DSBP
M	Kohlhauer	Matthias	Professeur	DSBP
Mme	Le Poder	Sophie	Professeur	DSBP
Mme	Le Roux	Delphine	Maître de conférences HDR	DSBP
M	Manassero	Mathieu	Professeur	DEPEC
Mme	Maurey-Guénec	Christelle	Professeur	DEPEC
M	Millemann	Yves	Professeur	DPASP
Mme	Pilot-Storck	Fanny	Professeur	DSBP
M	Ponter	Andrew	Professeur	DPASP
Mme	Risco-Castillo	Véronica	Maître de conférences HDR	DSBP
Mme	Rivière	Julie	Maître de conférences HDR	DPASP
Mme	Robert	Céline	Professeur	DSBP
M	Tiret	Laurent	Professeur	DSBP
M	Tissier	Renaud	Professeur	DSBP
M	Verwaerde	Patrick	Professeur	DEPEC
Mme	Viateau	Véronique	Professeur	DEPEC

Liste des Maîtres de conférences et Ingénieurs de recherche DMV

M	Arné	Pascal	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barassin	Isabelle	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barbarino	Alix	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Benckroun	Ghita	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Bertoni	Lelia	Maître de conférences	DEPEC
M	Bolnot	Francois	Maître de conférences	DPASP
Mme	Canonne-Guibert	Morgane	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Chevallier	Lucie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Cochet-Faivre	Noëlle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Cordonnier-Lefort	Nathalie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Coudry	Virginie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Crepeaux	Guillemette	Maître de conférences	DSBP
M	Crozet	Guillaume	Maître de conférences	DPASP
Mme	De Paula Reis	Aline	Maître de conférences	DPASP
M	Delsart	Maxime	Maître de conférences	DPASP
Mme	Denis	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Deshuillers	Pierre	Maître de conférences	DSBP
M	Gauthier	Michel	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Guérin	Virginie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Guélin-Poirier	Valentine	Maître de conférences	DPASP
Mme	Jacquet	Sandrine	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Kurtz	Maxime	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Lagrée	Anne-Claire	Maître de conférences	DSBP
Mme	Le Dudal	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DSBP
Mme	Legrand	Chantal	Maître de conférences associé	DSBP
M	Mammeri	Mohamed	Maître de conférences	DSBP
Mme	Manguin	Estelle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Marignac	Genevieve	Maître de conférences	DSBP
Mme	Marotto	Stéphanie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Maurice	Emeline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mespoulhes-Rivière	Céline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mtimet	Narjès	Maître de conférences	DPASP
M	Mortier	Jérémy	Maître de conférences associé	DEPEC
M	Nudelmann	Nicolas	Maître de conférences	DEPEC
M	Pignon	Charly	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Polack	Bruno	Maître de conférences	DSBP
Mme	Quéré	Émilie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Ravary-Plumioën	Bérangère	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Reyes-Gomez	Édouard	Maître de conférences	DSBP
Mme	Rose	Hélène	Maître de conférences associé	DSBP
M	Tanquerel	Ludovic	Maître de conférences	DEPEC

Remerciements

Au Président du Jury de cette thèse, M. Henry Château, Professeur à l'EnvA,

Pour m'avoir fait l'honneur d'accepter de présider le jury de soutenance de ma thèse. Sincères remerciements et hommages respectueux.

À Mme Chantal Legrand, Maître de conférences à l'EnvA,

Pour avoir accepté d'être ma directrice de thèse. Pour ses qualités professionnelles et humaines. Je vous remercie de m'avoir aidée, encadrée et soutenue dans ce projet de thèse. Sincères remerciements et hommages respectueux.

À Mme Hélène Rose, Maître de conférences à l'EnvA,

Pour avoir accepté d'être examinatrice de mon jury de thèse. Sincères remerciements et hommages respectueux.

À M. Jean-Louis Hunault, Mme Emira Mornagui, M. Arnaud Deleu et M. Robin Lunetta,

Pour avoir accepté de communiquer avec moi autour de ce sujet, pour nos échanges riches et nos entrevues quant à la meilleure connaissance de leurs secteurs, Sincères remerciements et hommages respectueux.

À mes parents, à qui je dois tout mon parcours,

Pour votre patience, votre soutien, votre écoute, et vos sacrifices, afin de faire de moi la meilleure version de moi-même. Merci pour votre amour sans faille.

À ma sœur,

Pour avoir tracé le chemin devant moi, et pour être le plus bel exemple à suivre.

À Axel,

Pour m'aimer comme tu le fais depuis notre rencontre, et me soutenir dans chacune des étapes de ma vie.

Table des matières

Liste des figures.....	5
Liste des tableaux.....	9
Liste des abréviations.....	11
Introduction.....	13
Première partie : bibliographie.....	15
1. Point de vue démographique sur les vétérinaires praticiens salariés en France.....	15
A. <i>Population générale</i>	15
a. Modalités d'exercice des vétérinaires.....	15
b. Secteur d'activité.....	17
c. Modalités d'exercice selon l'âge et le sexe du vétérinaire.....	18
d. Revenus des vétérinaires salariés du secteur libéral.....	18
2. Mise en place de la convention collective.....	19
A. <i>Historique</i>	19
B. <i>Conditions d'application</i>	20
C. <i>Dispositions principales de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés</i>	20
D. <i>Échelons et coefficients vétérinaires</i>	21
E. <i>Modalités de rémunération du salarié vétérinaire</i>	22
F. <i>Salaire vétérinaire</i>	23
G. <i>Evolution de la valeur du point</i>	26
3. Attentes des étudiants et des praticiens vétérinaires.....	27
A. <i>Attentes des étudiants vétérinaires</i>	27
a. Rythme de travail.....	27
b. Statut vétérinaire.....	27
c. Structure vétérinaire.....	28
d. Milieu de vie.....	28
e. Type d'activité selon le milieu de vie.....	29
f. Revenus souhaités en sortie d'école en 2030.....	31
B. <i>Attentes des vétérinaires praticiens</i>	32
a. Perception du salaire et du mode de vie de praticien vétérinaire.....	32
b. Constatation de difficultés de recrutement.....	32
c. Différentes générations aux objectifs différents.....	33
4. Comparaison européenne.....	33
A. <i>Démographie de la profession vétérinaire en Europe</i>	33
B. <i>Chômage et considération de la profession</i>	34
C. <i>Type de structures</i>	35
D. <i>Rythme de travail</i>	36
E. <i>Revenu vétérinaire en Europe</i>	36
F. <i>Satisfaction des vétérinaires européens</i>	37
G. <i>Bien-être au travail</i>	37
5. Comparaison avec un autre pays hors Europe : Les Etats-Unis.....	38
A. <i>Informations générales sur la profession</i>	38
B. <i>Attentes des étudiants vétérinaires américains</i>	38
6. La convention collective vétérinaire face aux conventions collectives d'autres secteurs.....	39
A. <i>Milieu de l'industrie pharmaceutique (Convention collective 176)</i>	39
a. Historique.....	39
b. Conditions d'application.....	39
c. Rémunération.....	39
B. <i>Milieu de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (Convention collective 1555)</i>	43
a. Historique.....	43
b. Conditions d'application.....	43

c. Rémunération	44
C. Comparaison des différentes conventions collectives	46
7. Conclusion de la partie bibliographique	55
Deuxième partie : étude expérimentale	57
1. Introduction	57
2. Etude des annonces vétérinaires postées par les employeurs	57
A. Matériel et méthodes.....	57
a. Population cible et base de données.....	57
b. Méthode de recrutement des annonces.....	57
c. Conception du document de prises de données	58
B. Résultats	59
a. Rémunération proposée.....	59
b. Répartition géographique.....	63
c. Type d'activité	70
d. Groupes vétérinaires.....	73
e. Taille de la structure.....	76
f. Avantages en nature	77
g. Gardes et astreintes.....	78
C. Bilan	78
3. Etude des questionnaires adressés aux vétérinaires praticiens salariés.....	79
A. Objectifs de l'étude.....	79
B. Matériels et méthodes.....	79
a. Population cible et base de données.....	79
b. Méthode de recrutement des effectifs	80
c. Conception et administration du questionnaire	80
C. Résultats	82
a. Moyenne d'âge des répondants	82
b. Facilité pour trouver un poste à temps plein en sortie d'école.....	82
c. Volonté de s'installer à son compte un jour.....	83
d. Heures travaillées par semaine	83
e. Bien-être au travail	86
f. Utilité du métier	91
g. Intérêt pour la relation client.....	92
h. Avis sur le revenu.....	92
i. Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine (3 années d'interviews confondues).....	94
j. Avis sur le revenu en fonction de l'année de sortie des répondants	95
k. Avis sur le revenu en fonction du revenu effectivement perçu, de l'amplitude horaire hebdomadaire et des inconvénients majeurs de la profession (3 années d'interviews confondues).....	95
l. Avis sur le revenu en fonction de l'espèce traitée	96
D. Bilan	98
4. Avis des étudiants sur leur futur revenu de praticien salarié vétérinaire.....	99
A. Objectif de l'étude.....	99
B. Matériels et méthodes.....	99
a. Population cible.....	99
b. Méthode de recrutement des effectifs	99
c. Conception et administration du questionnaire.....	99
C. Résultats	101
a. Lieux d'enseignement représentés dans l'étude	101
b. Années d'études des élèves	101
c. Secteur géographique d'intérêt pour un exercice futur.....	102
d. Structure d'intérêt pour un exercice futur	103
e. Secteur d'activité d'intérêt	103
f. Critères de sélection d'un premier emploi	104
g. Choix du salariat comme premier mode d'exercice	106
h. Revenu net mensuel imaginé pour un premier emploi	106

i. Revenu mensuel net considéré comme juste en sortie d'école, en comparaison avec le niveau d'études et les heures effectuées.....	107
j. Prêts étudiants et rapport au futur revenu	108
k. Changement de situation financière.....	110
l. Souhait d'assurer des gardes	111
m. Heures travaillées par semaine.....	112
n. Revenu net imaginé au début de carrière, soit entre 2 et 3 ans après la sortie d'école	116
<i>D. Bilan</i>	120
Conclusion	123
Liste des références bibliographiques	125
Annexe 1 : Rémunération proposée par région	127
Annexe 2 : Type d'activité par région	131
Annexe 3 : rémunération proposée selon le type d'activité	133
Annexe 4 : Avantages en nature proposés par l'employeur selon le type d'activité exercé	136
Annexe 5 : Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées	138
Annexe 6 : Avis sur le revenu en fonction du revenu effectivement perçu	140
Annexe 7 : Avis sur le revenu en fonction de l'année de sortie d'école	145
Annexe 8 : Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées, du revenu effectivement perçu et des principaux désavantages associés au métier	148

Liste des figures

Figure 1 : Modalités d'exercice des vétérinaires (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2021)	17
Figure 2 : Revenu net moyen par poste, pas âge, et par sexe (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	19
Figure 3 : Salaires minimum conventionnels du vétérinaire en 2023 selon le forfait heures ("Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 - Temavet," 2023)	24
Figure 4 : Salaires minimums conventionnels pour les gardes et astreintes du cadre intégré au contrat en heures ("Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 - Temavet," 2023)	25
Figure 5 : Salaires minimum conventionnels du vétérinaire en 2023 selon le forfait en jours (forfait annuel sur la base de 216 jours) ("Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 - Temavet," 2023)	25
Figure 6 : Salaires minimums conventionnels pour les gardes et astreintes du cadre autonome au contrat en jours ("Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 - Temavet," 2023).....	26
Figure 7 : Répartition des répondants sur le lieu de vie souhaité en 2030 (Bouissy et al., 2017) ...	29
Figure 8 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone rurale en fonction du type d'activité (Bouissy et al., 2017).....	30
Figure 9 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone périurbaine en fonction du type d'activité (Bouissy et al., 2017)	30
Figure 10 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone urbaine en fonction du type d'activité (Bouissy et al., 2017)	31
Figure 11 : Salaire mensuel net imaginé en sortie d'école (Bouissy et al., 2017)	31
Figure 12 : Salaire mensuel net souhaité en 2030 (Bouissy et al., 2017).....	32
Figure 13 : Considération des vétérinaires européens par les clients et par le grand public, (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).....	35
Figure 14 : Rémunération proposée par les employeurs sur les 475 annonces recensées.....	59
Figure 15 : Répartition des majorations proposées.....	60
Figure 16 : Pourcentages de majoration proposés par les employeurs.....	60
Figure 17 : rémunération proposée par les employeurs selon les années de publication de l'annonce	61
Figure 18 : Répartition des majorations proposées selon les années de publication des annonces	62

Figure 19 : Pourcentages de majoration proposés selon les années de publication des annonces	62
Figure 20 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude.....	63
Figure 21 : Nombre de vétérinaires et nombre d'établissements vétérinaires selon les régions de France.....	64
Figure 22 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, résultats de l'année 2021.....	65
Figure 23 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, résultats de l'année 2022.....	66
Figure 24 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude.....	70
Figure 25 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude, résultats de l'année 2021.....	71
Figure 26 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude, résultats de l'année 2022.....	71
Figure 27 : Répartition des annonces de l'année 2022 selon leur appartenance à un groupe vétérinaire	74
Figure 28 : Nombre de vétérinaires par structure.....	76
Figure 29 : Avantages en nature proposés par l'employeur	77
Figure 30 : Propositions de gardes / astreintes sur les annonces de l'année 2022	78
Figure 31 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2020	83
Figure 32 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2021	84
Figure 33 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2022	84
Figure 34 : Heures travaillées par semaine, réponses sur les trois années d'interviews confondues	85
Figure 35 : Inconvénients majeurs du métier cités par les répondants (3 années d'interviews confondues)	88
Figure 36 : Avantages majeurs et plaisirs quotidiens du métier cités par les répondants (3 années d'interviews confondues)	89
Figure 37 : Projections des répondants dans 5 ans (3 années d'interviews confondues)	90
Figure 38 : Avis des répondants sur l'utilité du métier vétérinaire (3 années d'interviews confondues)	91
Figure 39 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2020 (53 répondants).....	92
Figure 40 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2021 (78 répondants).....	93

Figure 41 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2022 (63 répondants).....	93
Figure 42 : Avis sur le revenu, réponses sur les trois années d'interviews (194 répondants)	94
Figure 43 : Avis sur le revenu parmi les praticiens exerçant une pratique « canine ».....	96
Figure 44 : Avis sur le revenu parmi les praticiens exerçant une pratique « rurale »	97
Figure 45 : Lieux d'enseignements représentés dans l'étude.....	101
Figure 46 : Années d'études des élèves répondant au questionnaire.....	101
Figure 47 : Secteur géographique d'intérêt pour un exercice futur choisi par les élèves de l'étude	102
Figure 48 : Structure d'intérêt des élèves de l'étude pour un exercice futur.....	103
Figure 49 : Secteur d'activité d'intérêt des élèves de l'étude pour un exercice futur.....	103
Figure 50 : Critères de sélection classés par ordre d'importance selon les étudiants de l'étude ...	105
Figure 51 : Réponses des étudiants quant à la volonté de choisir le salariat comme premier mode d'exercice	106
Figure 52 : Revenu mensuel net imaginé pour un premier emploi selon les élèves vétérinaires de l'étude	107
Figure 53 : Revenu mensuel net considéré comme juste en sortie d'école par les étudiants vétérinaires de l'étude, en comparaison avec le niveau d'études et les heures effectuées.....	108
Figure 54 : prêts étudiants en cours déclarés par les élèves vétérinaires de l'étude	109
Figure 55 : Réponses à la question suivante "le revenu attendu a-t-il un lien avec les prêts en cours ?" adressée aux étudiants vétérinaires de l'étude	109
Figure 56 : perspective d'un changement de situation financière par les élèves vétérinaires de l'étude	110
Figure 57 : Réponses des étudiants quant au souhait d'assurer des gardes dans le futur	111
Figure 58 : Rythme des gardes souhaité par les élèves vétérinaires de l'étude pour leur exercice futur.....	112
Figure 59 : Heures de travail souhaitées par semaine pour un premier emploi (hors gardes)	113
Figure 60 : Heures de travail souhaitées par semaine pour un premier emploi par les élèves vétérinaires de l'étude (gardes comprises)	113
Figure 61 : Heures de travail souhaitées par semaine dans 10 ans (hors gardes)	114
Figure 62 : Heures de travail souhaitées par les élèves vétérinaires de l'étude par semaine dans 10 ans, gardes comprises	115
Figure 63 : Revenu net imaginé en début de carrière (2 à 3 ans après sortie d'école, hors gardes)	116

Figure 64 : Revenu net imaginé en début de carrière par les élèves vétérinaires de l'étude (2 à 3 ans après sortie d'école, gardes comprises)	117
Figure 65 : Volonté des élèves vétérinaires de l'étude de rester salarié d'ici 10 ans (hors gardes)	118
Figure 66 : Volonté des élèves vétérinaires de l'étude (souhaitant faire des gardes) de rester salarié après 10 ans de carrière.....	118
Figure 67 : Revenu net imaginé par les élèves vétérinaires de l'étude après 10 ans d'exercice en tant que salarié.....	119
Figure 68 : Revenu net imaginé par les étudiants vétérinaires de l'étude (souhaitant exercer des gardes) après 10 ans d'exercice en tant que salarié	120

Liste des tableaux

Tableau 1 : Coefficients appliqués aux cadres intégrés vétérinaires selon l'échelon.....	23
Tableau 2 : Coefficients appliqués aux cadres autonomes vétérinaires selon l'échelon.....	23
Tableau 3 : Évolution de la valeur du point, de l'année 2015 à l'année 2023	27
Tableau 4 : Groupes et caractéristiques des emplois du milieu de l'industrie pharmaceutique (<i>Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (accord du 11 avril 2019)</i> , n.d.)	40
Tableau 5 : Salaires minima bruts du milieu de l'industrie pharmaceutique selon les groupes et le nombre de points, base 151,67 h/mois ("Salaires minima conventionnels de l'industrie pharmaceutique," n.d.).....	42
Tableau 6 : barème des rémunérations minimales mensuelles garanties des niveaux I.1 à II.7. (<i>Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018)</i> , n.d.).....	45
Tableau 7 : Barème des rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux III.1 à III.10. (<i>Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018)</i> , n.d.).....	46
Tableau 8 : Synthèse des différentes dispositions permises par les conventions collectives	47
Tableau 9 : Rémunérations proposées par les recruteurs en fonction des régions d'implantation de la structure	67
Tableau 10 : Rémunération proposée par les employeurs selon le type d'activité exercé au sein de la structure	72
Tableau 11 : Rémunération et avantages spécifiquement proposés par les réseaux vétérinaires de l'étude	75
Tableau 12 : Moyenne des années de sortie des répondants sur les trois années d'interviews.....	82
Tableau 13 : Moyenne des notes (de 0 à 10) données par les vétérinaires interviewés quant à leur facilité à trouver un temps plein en sortie d'école.....	82
Tableau 14 : Réponses de 0 à 10 quant à la volonté de s'installer à son compte un jour	83
Tableau 15 : Moyennes et médianes des notes données par les praticiens sur l'ambiance globale au sein de l'équipe et l'entente entre vétérinaires et ASV.....	86
Tableau 16 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur le niveau de stress au travail	87

Tableau 17 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle	87
Tableau 18 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur l'intérêt pour la relation client.....	92

Liste des abréviations

ETP : Equivalent Temps Plein

ASV : Auxiliaire Spécialisée Vétérinaire

FVE : Fédération Vétérinaire Européenne

CA : Chiffre d'Affaires

CC : Convention Collective

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CQPI : Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche

IJSS : Indemnité Journalière de Sécurité Sociale

ACOSS : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale

CHV : Centre Hospitalier Vétérinaire

Introduction

La profession vétérinaire est de nos jours une profession reconnue, et qui suscite un grand nombre de vocations, souvent dès le plus jeune âge, chez les étudiants à la recherche de leur futur métier. Quel que soit le secteur d'activité, la demande de vétérinaires est toujours aussi importante avec un déficit à déplorer à l'échelle française, à l'origine d'un marché de l'emploi vétérinaire en forte tension. Pour autant, après un long parcours d'études, il est peu fréquent que les étudiants aient une idée précise du salaire qu'ils pourront obtenir pour leur premier emploi, argument pourtant primordial pour choisir un premier travail.

Cette étude a alors pour objectif d'explorer et de faire un état des lieux de la rémunération des vétérinaires praticiens salariés en France, non spécialistes. Nous nous baserons alors principalement sur l'étude de la convention collective (son fonctionnement, son utilisation à l'échelle française, ses potentielles failles...).

Dans un premier temps, l'étude bibliographique nous permettra de faire un rapide état des lieux de la profession vétérinaire en France, avant d'expliquer plus précisément comment fonctionne la rémunération du vétérinaire salarié en France. Il s'agira ensuite de s'intéresser à la perception du salaire par les vétérinaires praticiens ainsi que l'avis étudiant sur cette rémunération. Enfin, une comparaison de la profession vétérinaire française avec d'autres pays européens, ainsi qu'un autre pays hors Europe, les Etats-Unis, sera réalisée avant finalement de comparer la convention collective vétérinaire à d'autres conventions collectives françaises de secteurs similaires.

Dans un deuxième temps, nous présenterons les résultats de plusieurs enquêtes : une, réalisée à partir de l'analyse des plus grands sites français d'annonces vétérinaires, une seconde réalisée auprès de vétérinaires praticiens français et enfin une troisième, réalisée majoritairement auprès d'étudiants des écoles nationales vétérinaires. La première sera centrée sur le point de vue du recruteur et du salaire qu'il est alors prêt à proposer pour embaucher un vétérinaire malgré la crise déficitaire souvent vécue. La seconde, quant à elle, pourra ainsi mettre en exergue les ressentis des vétérinaires quant à leur salaire en fonction de leur secteur d'activité, année de sortie, lieu d'exercice, etc. Le résultat du questionnaire proposé aux étudiants des écoles vétérinaires françaises apportera le point de vue étudiant vis-à-vis des salaires proposés aux vétérinaires praticiens. A la fin de chaque étude, une analyse et conclusion de ces résultats seront proposées pour discuter de l'impact de la convention collective sur le milieu de la pratique vétérinaire française.

Première partie : bibliographie

Il est important de commencer cette étude par un panorama de la profession vétérinaire. En effet, il s'agit avant tout de réaliser un point de vue démographique du métier pour ainsi pouvoir utiliser ces données dans les futures enquêtes réalisées ci-après.

1. Point de vue démographique sur les vétérinaires praticiens salariés en France

Le monde vétérinaire est en évolution constante : la consolidation massive des structures de soins vétérinaires en France, la formation de vétérinaires à l'étranger, ou encore la féminisation de la profession sont autant d'éléments contribuant à faire évoluer la profession depuis plusieurs décennies.

Une augmentation de la taille des structures est également notable, avec un accroissement important des salariés travaillant dans des entreprises de dix salariés et plus. En 2015, on considère ainsi qu'une entreprise sur sept emploie au moins dix salariés (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales, 2019).

De nombreuses données utilisées ci-dessous sont issues de l'atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, publié par le conseil national de l'Ordre des vétérinaires le 19 juillet 2022 et faisant état de la démographie de la profession. Les données nationales utilisées sont arrêtées au 31 décembre 2021.

A. Population générale

Selon l'Ordre vétérinaire, une forte augmentation du nombre de vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre est à observer, cohérente avec l'augmentation déjà présente entre 2019 et 2020. 20 197 vétérinaires sont inscrits en décembre 2021, confirmant alors une hausse de 3,41 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre ne fait qu'augmenter, avec une féminisation croissante de la profession puisqu'on constate que le nombre de femmes inscrites entre 2020 et 2021 connaît une hausse de plus de 6 %. Dans la population des moins de 40 ans, les femmes représentent en effet 73,9 % des inscrits au tableau de l'Ordre des vétérinaires. La moyenne se stabilise alors sur les 5 dernières années avec environ 75 % de femmes dans la population de primo-inscrits. Les vétérinaires sortants sont quant à eux minoritaires, permettant de créer une balance entrants/sortants nettement positive. L'âge moyen des vétérinaires se situe autour de 43 ans (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022, 2021).

a. Modalités d'exercice des vétérinaires

En 2021, 12 058 vétérinaires (soit presque 60 % des inscrits) sont inscrits en exercice libéral au tableau de l'Ordre contre 8 139 vétérinaires salariés, révélant une progression de 6,6 % sur l'année 2021 du mode d'exercice « salariat ». Les vétérinaires salariés sont majoritairement des femmes (75,7 %), et ont un âge moyen de 33,76 ans. La moyenne d'âge des vétérinaires salariés est alors bien révélatrice du choix de la majorité des vétérinaires à la sortie d'école : beaucoup préfèrent commencer en tant que salarié avant d'envisager pour certains, après plusieurs années

d'expérience, l'exercice libéral. Notons par ailleurs que l'essor des grands groupes vétérinaires en France constitue un biais dans l'analyse de ces résultats puisque la croissance débutante mais exponentielle des groupes sur le territoire français est associée de fait au salariat comme mode d'exercice majoritaire au sein des structures dépendantes du groupe. (Frayssinet, 2018). Notons qu'on compte environ 17 % de vétérinaires français dépendants déjà d'un groupe en 2023 (Weiss, 2023).

Les salariés du secteur libéral représentent en 2021 près de 40 % des vétérinaires inscrits (36,8 %), tandis que les vétérinaires en exercice libéral constituent 59,6 % des inscrits. On constate sur 5 ans une certaine stabilité du nombre de vétérinaires exerçant en milieu libéral, ce qui n'est en revanche pas le cas du milieu du salariat puisqu'une augmentation des inscrits salariés de 21,54 % est constatée sur ces 5 dernières années. Notons qu'au sein du milieu libéral, les hommes sont majoritaires (55,4 % des inscrits), et choisissent de moins en moins l'exercice individuel (- 5 %) face à une progression du statut de collaborateur libéral (+ 15 %) (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

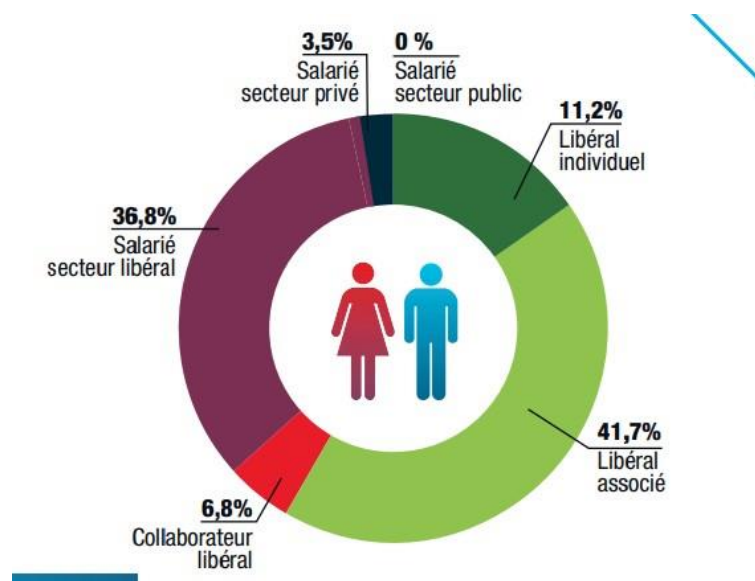
La majorité des étudiants vétérinaires débutent leur activité en tant que salarié vétérinaire, et non en activité libérale, avec une augmentation notable de 8 points en 7 ans selon l'Ordre national des vétérinaires. En effet, le modèle libéral reste pour les nouveaux diplômés un objectif à long terme plutôt qu'une idée de premier emploi, souvent par manque d'expérience mais aussi par les responsabilités engendrées par le milieu libéral. La majorité des vétérinaires salariés ont moins de 35 ans, ce qui dévoile bien le choix des jeunes vétérinaires de choisir le salariat comme première expérience. Il s'agit alors de se concentrer davantage sur l'acquisition d'une meilleure autonomie sur les principaux gestes pratiques, tout en assurant un minimum conventionnel de rémunération, et sans engagement au sein de la structure d'exercice vétérinaire (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales, 2019).

En 2021, le statut de salarié du secteur libéral est occupé par 70,4 % des vétérinaires de moins de 35 ans, mettant alors une nette progression par rapport à l'année 2020 (+ 9,8 %) (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Parmi les vétérinaires de plus de 55 ans, près de 55 % ont le statut de libéral associé. Seuls 4,6 % sont salariés du secteur privé, et 9,1 % sont salariés du secteur libéral.

Tout type de salarié du secteur vétérinaire confondu (cadres vétérinaires mais également auxiliaires vétérinaires ou personnels d'entretien), plus de 9/10^e des effectifs salariés vétérinaires travaillent dans des TPE, avec 90,6 % des salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés. Néanmoins, par rapport à 2016, la part des structures de petite taille (moins de 10 salariés) a régressé de 4,3 points au profit de celles de plus de 10 salariés. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Ile-De-France et Nouvelle-Aquitaine comptent à elles seules plus d'un tiers des effectifs salariés, représentant 35,6 % des salariés du secteur vétérinaire. Le taux de CDI est également très élevé puisque 80,5 % des salariés du secteur vétérinaire travaillent sous ce type de contrat (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales, 2019).

Figure 1 : Modalités d'exercice des vétérinaires, (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2021)



b. Secteur d'activité

Le secteur des animaux de compagnie est le secteur comptant le plus d'inscrits au tableau de l'Ordre des vétérinaires, avec au total 16 510 vétérinaires inscrits, soit 81,8 % des inscrits déclarant une compétence dans le domaine des animaux de compagnie. Le secteur des animaux de rente compte quant à lui bien moins de vétérinaires car seulement 2 488 vétérinaires dans la tranche d'âge 20-40 ans déclarent une compétence pour les animaux de rente (sur 6 520 vétérinaires au total déclarant « une compétence animaux de rente »). Pour la deuxième année consécutive, il est néanmoins important de constater une augmentation du nombre de vétérinaires qui déclarent une compétence dans le domaine des animaux de rente. L'exercice exclusif de la médecine des animaux de rente et même l'exercice mixte à dominante animaux de rente continue cependant toujours de régresser (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Les vétérinaires équins sont quant à eux en progression par rapport à 2020 (+ 6,9 %), avec finalement 16.3 % des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre qui déclarent une activité équine. La majorité de ce pourcentage n'exerce pas la médecine équine de manière récurrente : 64,5 % des vétérinaires ne font de l'équine qu'une activité occasionnelle (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Notons que les vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre comme vétérinaire libéral avec une activité animaux de rente et mixte ont un revenu moyen supérieur de 21,9 % à ceux ayant déclaré une activité animaux de compagnie et mixte. Les revenus des vétérinaires titulaires d'un diplôme de spécialiste dans le domaine des animaux de compagnie sont 40,8 % supérieures aux revenus d'un vétérinaire exerçant en canine exclusive, sans diplôme de spécialiste.

c. Modalités d'exercice selon l'âge et le sexe du vétérinaire

Environ 33,4 % des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre ont moins de 35 ans, avec une nette progression de 6,4 % en un an. Sur ces mêmes pourcentages, il est important de souligner que la part des femmes inscrites est de 75,8 %, argumentant encore une fois la nette féminisation de la profession. Ces jeunes vétérinaires ont tendance à commencer leur exercice dans le secteur du salariat vétérinaire, comme précisé ci-dessus : en effet, 70,4 % d'entre eux ont le statut de salarié du secteur libéral, une nette progression par rapport à l'année précédente (+ 9,8 %). Une légère augmentation (+ 3,8%) des vétérinaires de moins de 35 ans choisissant l'exercice libéral est aussi à noter, en lien avec la croissance constante du nombre de collaborateurs libéraux (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Les vétérinaires de plus de 55 ans constituent quant à eux 21,6 % des inscrits au tableau de l'Ordre. 72,5 % sont des hommes, avec seulement 13,7 % qui exercent en tant que salarié (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

d. Revenus des vétérinaires salariés du secteur libéral

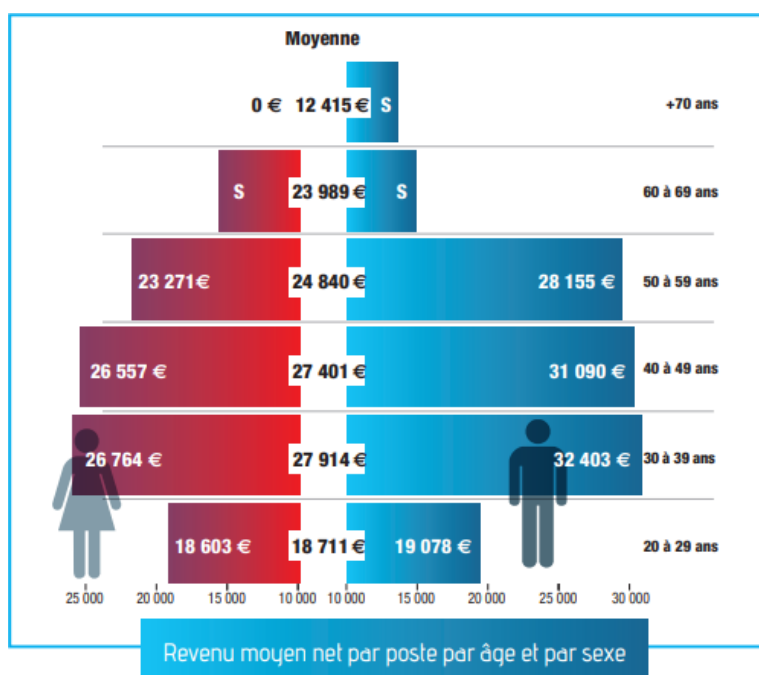
Notons d'abord que chez le vétérinaire en exercice libéral, le revenu vétérinaire moyen (pour les vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre) est de 79 779 € sur l'année 2020, un revenu en moyenne bien supérieur à ceux obtenus par un vétérinaire salarié (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

A partir d'une étude réalisée par l'INSEE réalisée sur des déclarations de l'année 2019 (sur la base de 4 949 postes de salariés vétérinaires), le revenu brut annuel pour un vétérinaire salarié cadre est estimé à 46 400 € (rémunération nette : 37 120 €), la moyenne (en net) pour les vétérinaires salariés femmes est estimée à 36 633 €, quand celle des salariés hommes est de 39 979 €. (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022). Les vétérinaires masculins gagnent donc en moyenne 8 à 9 % plus que leurs consœurs vétérinaires, mais certains facteurs sont à prendre en considération pour expliquer cet écart. En effet, 30,8 % des femmes occupent un poste à temps partiel contre 19,8 % des hommes, ce qui peut en partie expliquer la différence de salaire (Asterès, 2017) ; de plus, les hommes vétérinaires sur le marché de l'emploi ont tendance à être plus âgés (i.e. plus d'expérience), un facteur qui là encore pèse dans la balance de l'écart salarial entre hommes et femmes vétérinaires (Berrada *et al.*, 2022).

Néanmoins, pour des caractéristiques de travail égales (en comparant donc des vétérinaires avec le même niveau d'expérience), une différence de revenus de 9,3 %, en faveur de la population vétérinaire masculine, persiste. Difficile cependant d'attribuer cette différence à une unique discrimination, puisque de nombreux facteurs tels que la flexibilité des horaires, la présence d'un enfant dans le ménage, le fait de réaliser ou non des gardes sont à prendre en compte dans cet écart salarial (Berrada *et al.*, 2022).

Reflétant un déficit d'attractivité, les revenus des vétérinaires de campagne sont fréquemment supérieurs, avec un revenu moyen près de 30 % supérieur à celui des vétérinaires exerçant la médecine des animaux de compagnie (Asterès, 2017).

Figure 2 : Revenu net moyen par poste, pas âge, et par sexe (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



2. Mise en place de la convention collective

A. Historique

La convention collective, créée en 2006 et mise en place par le Syndicat National Vétérinaire d'Exercice Libéral, permet aux vétérinaires salariés de bénéficier de droits propres aux spécificités du secteur vétérinaire. Un salaire minimum mensuel est ainsi prévu par la convention, tout comme les conditions précises de travail, d'emploi, de remboursement de frais de santé, ou de démission par exemple. Notons qu'ainsi, la convention collective assure des droits plus avantageux aux salariés vétérinaires que le simple Code du Travail dans le but d'être en meilleure cohérence avec le secteur vétérinaire.

Au sujet du revenu, il s'agit cependant d'un minimum obligatoire, auquel le vétérinaire employeur peut ajouter un pourcentage ou des primes additionnelles selon sa volonté, la seule obligation de l'employeur étant de ne pas être en-dessous du minimum imposé par la convention. La mise en place d'une convention collective à destination des vétérinaires praticiens salariés fut finalement assez tardive, puisque ce n'est qu'en 2006 qu'elle est créée et imposée aux employeurs vétérinaires. Notons que la convention collective du personnel auxiliaire avait quant à elle été mise en place en 1996. Un accord professionnel concernant l'aménagement du temps de travail du personnel salarié (y compris vétérinaires) avait été signé en 2001, mais était encore bien différent de l'élaboration complète d'une convention collective (Le Point Vétérinaire, 2012).

La convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés n°3332 a été signée le 31 janvier 2006 et étendue par un arrêté le 31 janvier 2006. A compter du 20 juin 2006, les dispositions imposées par la convention collective ont été rendues obligatoires pour tous les employeurs vétérinaires français (IDCC 2564, 2012).

B. Conditions d'application

Évidemment, le statut de vétérinaire salarié est nécessaire pour bénéficier d'un revenu dépendant de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés. L'exercice libéral n'est donc pas soumis à la convention collective.

Les vétérinaires pour lesquels s'applique la convention collective doivent être diplômés de nationalité française ou ressortissants d'un autre État membre de l'Union européenne ou d'un État faisant partie de l'accord sur l'espace économique européen. Les vétérinaires d'une école vétérinaire française doivent avoir soutenu leur thèse de doctorat vétérinaire avec succès, tandis que les ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'autres États faisant partie de l'accord sur l'espace économique européen doivent se prévaloir d'un diplôme défini par le Code Rural. Il est de plus obligatoire de demander l'inscription au Tableau de l'Ordre régional avant la prise de fonction dans la future structure. Une copie du contrat de travail doit être transmise au Conseil régional dans un délai d'un mois après signature de celui-ci (leur cessation d'activité doit elle aussi être signalée dans un délai d'un mois). Les élèves des écoles vétérinaires françaises peuvent exercer en qualité d'assistant vétérinaire à partir de l'obtention du Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV), sous réserve de la soutenance de leur thèse au plus tard le 31 décembre de leur dernière année d'étude. Ils exercent sous autorité et responsabilité civile d'un vétérinaire (présent dans la structure ou non) et interviennent à titre médical ou chirurgical sur les animaux habituellement soignés par le vétérinaire (Le Point Vétérinaire, 2012).

Les vétérinaires diplômés (thésés) sont affiliés au statut de cadre :

- Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- Les cadres intégrés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise dans laquelle ils sont intégrés ;
- Les cadres autonomes ne relèvent pas de l'horaire collectif de travail mais disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur durée de travail. Leur intégration dans des horaires prédéterminés fixes est alors impossible. Un forfait annuel en heures sera alors conclu pour leur rémunération.

Ces trois types de cadres disposent du statut de salarié et dépendent de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés.

Les vétérinaires non diplômés exerçant en structure vétérinaire sont affiliés au statut d'élèves non-cadres : ils doivent être ressortissants d'une école nationale vétérinaire française et être titulaires du diplôme d'études fondamentales vétérinaires. Ils sont autorisés à exercer jusqu'au 31 décembre de leur dernière année d'études (cf ci-dessous Échelons et coefficients vétérinaires).

C. Dispositions principales de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés

Des dispositions plus favorables au code du travail sont possibles grâce à la convention collective nationale des vétérinaires salariés.

On note par exemple, une possibilité de raccourcissement de la période d'essai par rapport au cadre légal imposé par le code du travail (période d'essai imposée par le code du travail de 8 mois pour les cadres tandis que la convention des vétérinaires praticiens salariés prévoit 4 mois uniquement), ou la mise en place d'un régime d'indemnité plus favorable qui devra être retenu en cas de licenciement.

Des primes sont également prévues par la convention collective (prime d'ancienneté, prime de remplacement), ou peuvent être ajoutées au salaire du vétérinaire sur décision unilatérale de l'employeur. Elle prévoit également une majoration d'au moins 10 % de toute heure supplémentaire réalisée par le salarié, avec un contingent maximum annuel à 280 heures (IDCC 2564, 2012).

La convention collective peut rajouter des jours supplémentaires pour des événements tels que les mariages, naissances, décès, adoptions, visés par le code du travail, ou prévoir des jours d'absence pour des événements qui n'étaient pas prévus initialement dans le code du travail. De même pour les congés, l'ajout de jours de congés peut être prévu par la convention. A propos des arrêts maladie, la convention collective autorise des dispositions plus favorables que le code du travail sur le délai de carence, et la durée d'indemnisation (IDCC 2564, 2012).

La convention collective ne prévoit en revanche aucune disposition sur le droit de retrait (droit à refuser de se rendre à son travail pour toute situation présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection). Si les critères de gravité ou d'imminence sont vérifiés, celui-ci peut être appliqué (IDCC 2564, 2012) ; (Coover, 2020).

D. Échelons et coefficients vétérinaires

Le salaire attribué au vétérinaire salarié d'une structure est dépendant de son échelon. Il existe en effet 5 échelons de cadres intégrés, pour lesquels un salaire différent est attribué :

- L'échelon 1 correspond à l'élève non-cadre, soit l'élève d'une École Nationale Vétérinaire Française, ayant obtenu le Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires, et exerçant avant le 31 décembre de sa dernière année d'études ;
- L'échelon 2 correspond au cadre débutant : il s'agit d'un vétérinaire diplômé inscrit à l'Ordre, ayant moins de deux ans d'expérience professionnelle de cadre ;
- L'échelon 3 correspond au cadre confirmé A : il s'agit d'un vétérinaire diplômé inscrit à l'Ordre, ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre ;
- L'échelon 4 correspond au cadre confirmé B : il s'agit d'un vétérinaire diplômé inscrit au tableau de l'Ordre, ayant plus de quatre ans d'expérience professionnelle de cadre ;
- L'échelon 5 correspond au cadre spécialisé : il s'agit d'un vétérinaire diplômé, inscrit au tableau de l'Ordre ayant plus de deux ans d'expérience professionnelle de cadre et en possession d'un Diplôme d'Études Supérieures Vétérinaires (DESV).

Un élève d'une École Nationale Vétérinaire Française ayant obtenu le DEFV ne peut exercer comme cadre autonome. La grille des échelons du cadre autonome commence donc à l'échelon 2 (Le Point Vétérinaire, 2012).

E. Modalités de rémunération du salarié vétérinaire

On oppose deux forfaits principaux chez le vétérinaire praticien salarié : le forfait compté en heures, lui donnant le statut de cadre intégré, ou le forfait compté en jours, lui donnant le statut de cadre autonome.

D'un côté, le forfait heures fait état du nombre d'heures réalisées par le salarié pour établir un salaire. Notons que légalement, la durée légale du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures. Un salarié dont le contrat est fixé à 35 heures doit alors être payé pour toute heure supplémentaire réalisée. Un contrat jusqu'à 39 heures peut être prévu, avec alors des jours de réduction du temps de travail (RTT). De même, les heures au-delà des 39 heures prévues par semaine seront considérées comme heures supplémentaires et devront être rémunérées comme telles (TEMAvet, 2022a).

Les cliniques vétérinaires gardent le droit de proposer une durée de travail hebdomadaire supérieure à 39 heures (limite réglementaire fixée à 48 heures pour une semaine et 44 heures de moyenne sur 12 semaines consécutives) en payant les heures supplémentaires à leur salarié. Notons que les heures supplémentaires bénéficient d'une exonération de certains prélèvements sociaux (TEMAvet, 2022a).

Tout cadre intégré travaillant plus de 35 heures par semaine peut donc bénéficier d'une compensation soit financière, par rémunération des heures supplémentaires, soit en temps de repos (RTT), à définir selon la clinique où il est employé.

Des limites sont néanmoins fixées : le salarié cadre intégré ne peut dépasser plus de 12 heures de travail par jour. Les heures supplémentaires sur l'année ne peuvent quant à elle dépasser 280 heures (des heures supplémentaires peuvent être ajoutées mais toujours dans la limite du temps de travail fixé par le code du travail. Toutes heures supplémentaires au-delà des 280 heures bénéficient d'une compensation obligatoire en temps de repos et non en rémunération des heures) (TEMAvet, 2022a).

De l'autre côté, le forfait jours fait état du nombre de jours travaillés par le salarié par an (sur une année civile, donc du 1^{er} janvier au 31 décembre). Le salarié a alors le statut de cadre autonome. Dans ce cas précis, les dispositions du code du travail quant aux limitations du temps de travail quotidien ou hebdomadaire sont exonérées. Cependant, le salarié n'est pas exonéré pour autant des règles de repos journaliers : il doit disposer de 11 heures de repos par jour (pouvant être porté à 9 heures consécutives en cas de circonstances particulières pour répondre aux obligations de service de la profession) et un jour de repos hebdomadaire de 24 heures minimum. Chaque repos quotidien limité à 9 heures ouvre alors le droit à un repos de 2 heures pris en plus des 11 heures obligatoires dans les deux mois qui suivent le repos dérogatoire (TEMAvet, 2022b ; Ordre des Vétérinaires, 2012).

Tout salarié vétérinaire à partir de l'échelon II peut choisir ce mode de travail, compatible avec des emplois du temps souvent très variables. Ce mode d'exercice ne peut cependant pas être imposé : il doit être issu d'un accord entre le vétérinaire salarié et son employeur (TEMAvet, 2022b).

Ce type de contrat prévu par la convention collective autorise au salarié de travailler au maximum 216 jours par an. Si le salarié, avec accord de son employeur, souhaite travailler au-delà des 216 jours, cela reste possible dans la limite de 235 jours par an, avec en contrepartie une

majoration de son salaire sur les jours supplémentaires travaillés (au moins 15 % supplémentaires sur la rémunération) (TEMAvet, 2022b).

Une clinique avec de gros volumes horaires, ou des horaires très aléatoires (dépendant de trajets en voiture par exemple) peut donc être amenée à proposer des forfaits jours. C'est alors un mode de rémunération rencontré fréquemment pour les clientèles rurales ou équines.

F. Salaire vétérinaire

Le salaire vétérinaire est attribué en se basant sur la valeur du « point » auquel est affecté un coefficient propre à chaque échelon vétérinaire. La valeur du point, revalorisée tous les ans, est fixée en 2023 à 16,73 €, soit une augmentation de 3,52 % par rapport à l'année 2022 (TEMAvet, 2023). Le salaire est alors obtenu en multipliant la valeur du point par les coefficients correspondant aux échelons de qualification.

Suite à la revalorisation du SMIC et pour faire suite à l'inflation constante, les coefficients vétérinaires ont eux aussi été actualisés, avec une augmentation récente appliquée dès le 1 juillet 2022 (Lunetta, 2022).

Les coefficients appliqués aux cadres intégrés sont les suivants :

Tableau 1 : Coefficients appliqués aux cadres intégrés vétérinaires selon l'échelon

Echelon	Coefficient
1	132
2	152
3	182
4	210
5	240

Les coefficients appliqués aux cadres autonomes sont les suivants :

Tableau 2 : Coefficients appliqués aux cadres autonomes vétérinaires selon l'échelon

Echelon	Coefficient
2	2184
3	2616
4	3024
5	3456

Comme nous venons de l'énoncer, deux types de forfait principaux existent, la convention collective peut donc être appliquée au forfait heures ou au forfait jours. Le calcul du salaire mensuel se fait donc en fonction du nombre d'heures réalisées par semaine (forfait en heures) ou du nombre de jours travaillé sur l'année (forfait en jours).

Commençons par la rémunération au forfait heures :

Figure 3 : Salaires minimum conventionnels du vétérinaire en 2023 selon le forfait heures (TEMAvet, 2023)

Cadres intégrés : contrat en heures (35h) - Salaires minimums conventionnels 2023			
Échelon	Salaire brut annuel (€/an)	Salaire brut mensuel (€/mois)	Taux horaire brut (€/heure)
Échelon 1 (élève non cadre)	26 500,32	2 208,36	14,56
Échelon 2 (cadre débutant)	30 515,52	2 542,96	16,77
Échelon 3 (cadre confirmé A)	36 538,32	3 044,86	20,08
Échelon 4 (cadre confirmé B)	42 159,60	3 513,30	23,16
Échelon 5 (cadre spécialisé)	48 182,40	4 015,20	26,47

(Calcul du taux horaire brut de la colonne de droite à partir du nombre d'heures mensuelles estimé en moyenne à 151,67 heures).

Ce salaire ne prend en compte ni gardes, ni astreintes, qui bénéficient d'une grille tarifaire particulière.

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration particulière (La Rédaction, 2022, TEMAVet, Vétérinaire cadre intégré au forfait en heures, comptes et décomptes) :

- Les heures supplémentaires de la 36^e à la 39^e heure sont majorées de 25 %, en rémunération ou repos compensateur ;
- Les heures supplémentaires de la 40^e à la 43^e heure sont majorées elles-aussi de 25 % ;
- Les heures suivantes sont rémunérées avec une majoration de 50 % ;
- Toute heure supplémentaire est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par an. Elles sont également exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse-veuvage.

Figure 4 : Salaires minimums conventionnels pour les gardes et astreintes du cadre intégré au contrat en heures (TEMAvet, 2023)

Gardes et astreintes cadres intégrés au contrat en heures - Salaires minimums conventionnels 2023

Échelon	Garde (nuit, dimanche et jours fériés) ou astreinte dérangée : taux horaire (€/h)	Astreinte non dérangée : taux horaire (€/h)
Échelon 1 (élève non cadre)	17,47	2,91
Échelon 2 (cadre débutant)	20,12	3,35
Échelon 3 (cadre confirmé A)	24,09	4,02
Échelon 4 (cadre confirmé B)	27,80	4,63
Échelon 5 (cadre spécialisé)	31,77	5,29

Continuons avec la grille tarifaire pour le forfait jours :

Figure 5 : Salaires minimum conventionnels du vétérinaire en 2023 selon le forfait en jours (forfait annuel sur la base de 216 jours) (TEMAvet, 2023).

Cadres autonomes au forfait annuel en jours (216 j) - Salaires minimums conventionnels 2023

Échelon	Salaires brut annuel (€/an)	Salaires brut mensuel lissé (€/mois (18j))	Salaires brut journalier (€/jour)
Échelon 2 (cadre débutant)	36 538,32	3 044,86	169,16
Échelon 3 (cadre confirmé A)	43 765,68	3 647,14	202,62
Échelon 4 (cadre confirmé B)	50 591,52	4 215,96	234,22
Échelon 5 (cadre spécialisé)	57 818,88	4 818,24	267,68

De même, cette grille ne s'intéresse ni aux gardes, ni aux astreintes, qui bénéficient d'une tarification particulière.

Figure 6 : Salaires minimums conventionnels pour les gardes et astreintes du cadre autonome au contrat en jours (TEMAvet, 2023)

Gardes et astreintes cadres autonomes au forfait jours - Salaires minimums conventionnels 2023

Échelon	Astreinte non dérangée au forfait (€/12h)	Astreinte non dérangée au forfait (€/6h)	Taux horaire (€/h) des interventions pdt les astreintes dérangées (nuits, dimanches et j. fériés)
Échelon 2 (cadre débutant)	40,15	20,08	16,77
Échelon 3 (cadre confirmé A)	48,52	24,26	20,08
Échelon 4 (cadre confirmé B)	56,88	28,44	23,16
Échelon 5 (cadre spécialisé)	65,25	32,62	26,47

A la rémunération mensuelle s'ajoute la prime d'ancienneté, calculée sur le salaire minimum conventionnel de l'intéressé, qui s'applique comme ci-dessous (IDCC 2564, 2012) :

- A partir de 3 ans d'ancienneté, 5 % ;
- A partir de 5 ans d'ancienneté, 7 % ;
- A partir de 10 ans d'ancienneté, 10 % ;
- A partir de 15 ans d'ancienneté, 15 % ;
- A partir de 20 ans d'ancienneté, 20 %.

(L'ancienneté est alors calculée à partir de la date d'embauche au sein de l'entreprise).

Il est à noter que la prime d'ancienneté peut ne pas être ajoutée au salaire du praticien si l'employeur justifie d'une revalorisation régulière du revenu salarial selon des conditions au moins égales à celles prévues par la convention collective, concernant le calcul de la prime d'ancienneté.

G. Evolution de la valeur du point

Le calcul de la valeur du point est réévalué chaque année en commission paritaire par des représentants des vétérinaires libéraux et des représentants des syndicats de salariés. La valeur est identique entre le personnel salarié vétérinaire ou le personnel salarié non vétérinaire, seul un coefficient est ajouté et détermine alors la variation de salaire. Depuis plusieurs années, on connaît une nette majoration de la valeur du point, permettant au vétérinaire salarié de faire face à l'inflation (Lunetta, 2018).

Tableau 3: Evolution de la valeur du point, de l'année 2015 à l'année 2023

Année	Valeur du Point	Evolution par rapport à l'année précédente
2015	14,55 €	/
2016	14,65 €	0,69 %
2017	14,76 €	0,75 %
2018	14,96 €	1,36 %
2019	15,20 €	1,60 %
2020	15,50 €	1,97 %
2021	15,69 €	1,22 %
2022	16,16 €	2,99 %
2023	16,73 €	3,10 %

Notons également que le 1^{er} juillet 2022, une évolution des coefficients a été appliquée pour faire face à la revalorisation du SMIC (+ 2,65 %). 2 points sont ainsi ajoutés à plusieurs coefficients des échelons des salariés vétérinaires (Lunetta, 2022).

3. Attentes des étudiants et des praticiens vétérinaires

A. Attentes des étudiants vétérinaires

L'ensemble des résultats ci-dessous est tirée de l'étude réalisée par VetFuturs Junior Lyon en 2017. Il s'agit d'un questionnaire en ligne proposé aux étudiants vétérinaires des quatre ENV françaises le 10 mai 2017, à propos des attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur futur professionnel. Le 29 mai 2017, le questionnaire a été envoyé aux étudiants des universités de Liège et de Cluj. 1356 réponses ont été obtenues au total.

a. Rythme de travail

Selon le questionnaire réalisé par VetFuturs Junior en 2017, 88 % des répondants étudiants souhaitent travailler plus tard (projection 2030) entre 35 et 50 heures. 56 % d'entre eux ne veulent pas dépasser les 40 heures. 75,6 % d'entre eux déclarent souhaiter aménager leur temps de travail en fonction de leur vie de famille. Enfin, une grande majorité (88,4 %) compte faire des gardes en 2030. On constate alors directement ici une volonté certaine dans les nouvelles générations de conserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il est primordial pour eux de ne pas réaliser un nombre d'heures excessif par semaine (Bouissy *et al.*, 2017).

b. Statut vétérinaire

67,8 % des étudiants vétérinaires déclarent souhaiter exercer en libéral d'ici 2030. Notons que 17,8 % d'entre eux ont déclaré « ne sais pas » à cette question, et que seulement 6 % souhaitent être salarié, pourcentage très éloigné de la réalité (36,8 % de vétérinaires salariés dans le secteur libéral (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2021). Le salariat est

encore perçu pour les étudiants vétérinaires comme un passage obligé en sortie d'école dans une optique d'un futur exercice libéral, très peu d'entre eux s'imaginent après quelques années d'exercice en statut de salarié, qui est pourtant un statut de plus en plus plébiscité dans la profession vétérinaire.

8 % souhaitent être collaborateur libéral, un chiffre supérieur au pourcentage actuel de collaborateurs libéraux (Atlas démographique de la profession vétérinaire : 6,8 % (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2021 ; Bouissy *et al.*, 2017).

c. Structure vétérinaire

La grande majorité des étudiants (92,8 %) souhaite exercer dans une petite à moyenne structure (1 à 8 ETP). Seulement 1,1 % des étudiants souhaitent exercer seul, ce qui contraste avec la situation actuelle où le nombre de vétérinaires exerçant seuls est bien supérieur (14,5 % de vétérinaires déclarant un exercice libéral individuel, un effectif composé majoritairement d'hommes, avec une forte proportion de vétérinaires âgés de plus de 55 ans). Ce chiffre reste néanmoins en nette diminution ces dernières années, en accord avec la volonté décroissante des étudiants de s'installer seuls (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2021). Environ 50 % des étudiants souhaite exercer dans une structure généraliste (Bouissy *et al.*, 2017).

d. Milieu de vie

En 2030, 58,2 % des étudiants vétérinaires comptent vivre en zone péri-urbaine, une zone où finalement tout type d'activité vétérinaire est possible, canine comme rurale. On note également une nette préférence chez ces étudiants vétérinaires pour le milieu rural comparé au milieu urbain (milieu rural souhaité en 2030 par 32,8 % des étudiants contre 9 % pour le milieu urbain) (Bouissy *et al.*, 2017).

Figure 7 : Répartition des répondants sur le lieu de vie souhaité en 2030 (Bouissy *et al.*, 2017)

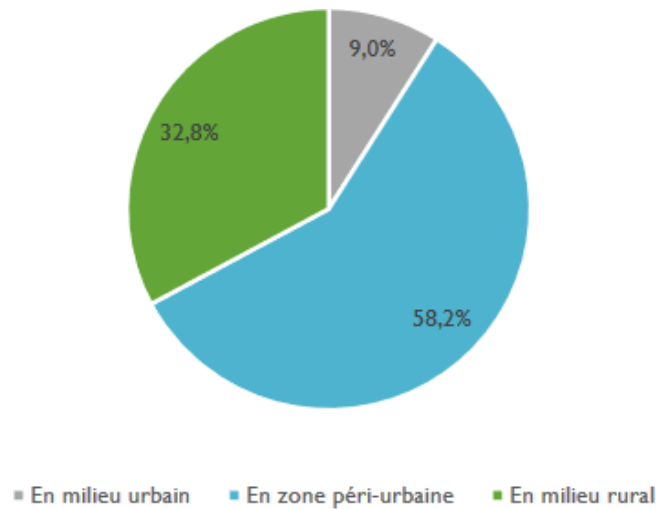


Figure 108 – Lieu de vie souhaité en 2030

e. Type d'activité selon le milieu de vie

A propos du milieu rural, une grande majorité des étudiants souhaitent exercer une activité équine ou rurale. En zone péri-urbaine, 19 % souhaitent exercer une médecine mixte rurale et canine, 13 % de la canine pure et 22 % une activité NAC-Canine. On observe que c'est dans le milieu péri-urbain qu'on obtient la plus grande diversité de réponses. Comme cité plus tôt, c'est en effet un milieu où l'ensemble des activités vétérinaires restent possibles. Enfin, en zone urbaine, la très grande majorité des étudiants souhaitent avoir une pratique canine, mixte ou pure (Bouissy *et al.*, 2017).

(Les pourcentages concentrés dans « Autres » sont tous inférieurs à 3 %)

Figure 8 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone rurale en fonction du type d'activité (Bouissy *et al.*, 2017)

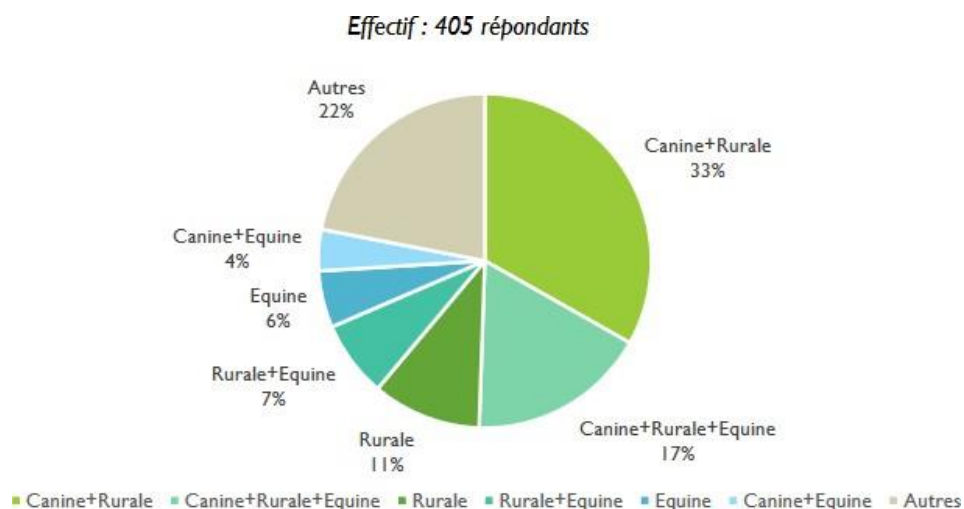


Figure 9 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone périurbaine en fonction du type d'activité (Bouissy *et al.*, 2017)

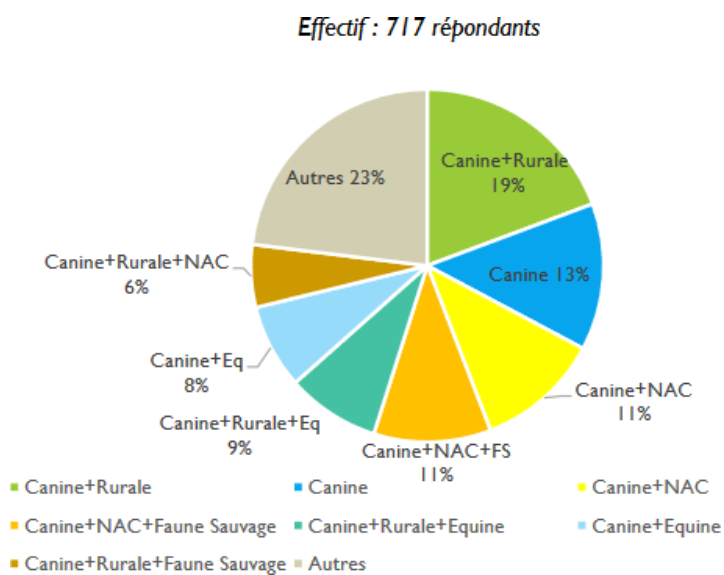
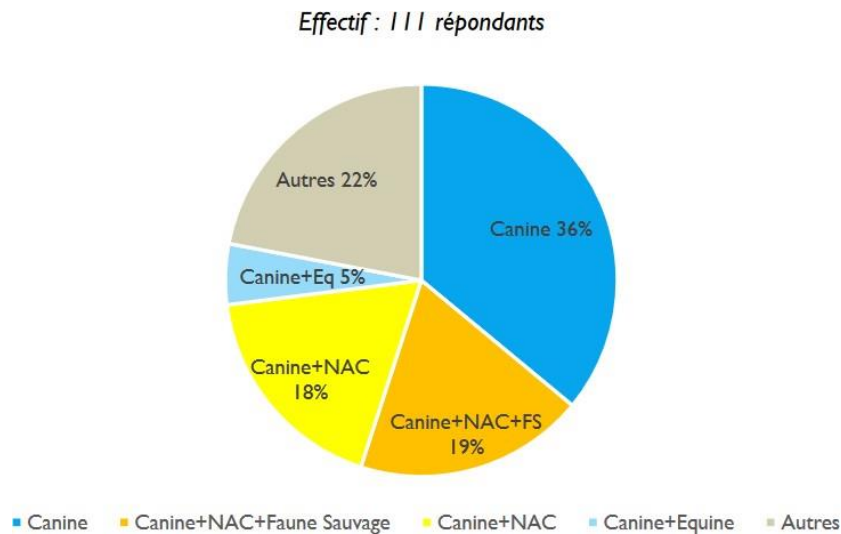


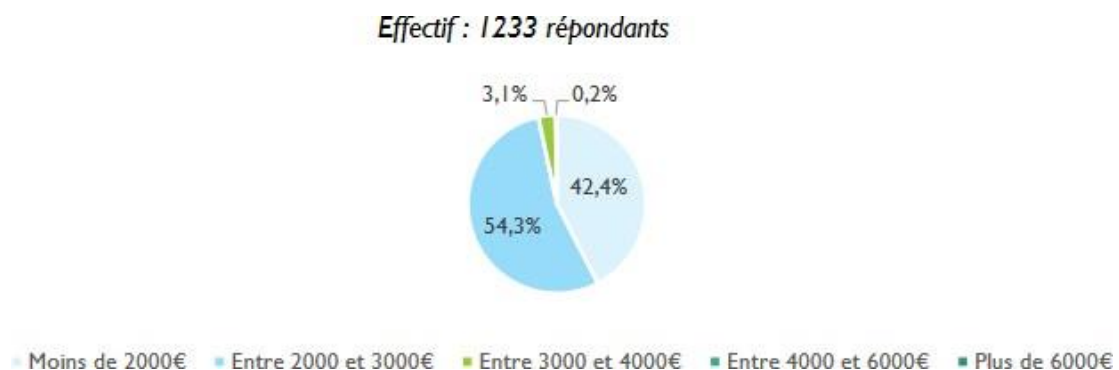
Figure 10 : Répartition des répondants souhaitant habiter en zone urbaine en fonction du type d'activité (Bouissy et al., 2017)



f. Revenus souhaités en sortie d'école en 2030

Quant au revenu, selon cette même étude, les étudiants vétérinaires imaginent gagner en sortie d'école entre 2 000 à 3 000 € net majoritairement (54,3 %). 42,4 % d'entre eux pensent obtenir moins de 2 000 € nets. Seulement 0,2 % imaginent gagner plus de 4 000 € nets par mois. (Bouissy et al., 2017). Les chiffres sont alors plutôt en adéquation avec les chiffres prévus par la convention collective des vétérinaires praticiens salariés, bien que légèrement plus élevés si nous nous concentrons par exemple sur la grille forfait heures d'un vétérinaire salarié sans majoration de son salaire (1 891 € net). Sans majoration, le salaire prévu par la convention collective reste donc inférieur à ce que pensent gagner la grande majorité des étudiants vétérinaires de l'étude.

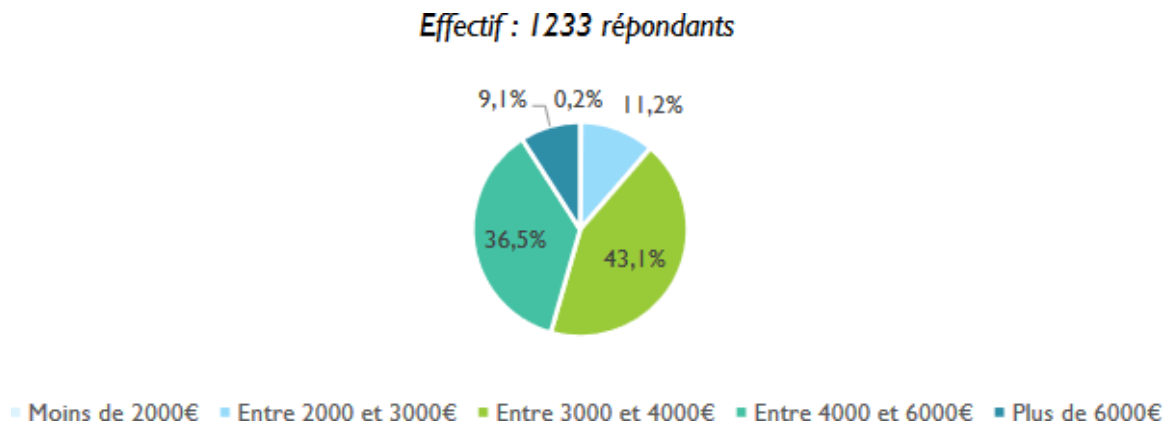
Figure 11 : Salaire mensuel net imaginé en sortie d'école (Bouissy et al., 2017)



En comparaison avec 2030, on observe chez les étudiants vétérinaires une nette volonté d'amélioration de la rémunération : 79,6 % d'entre eux souhaitent avoir un revenu entre 3 000 et 6 000 € mensuels net après 10 ou 15 ans d'exercice. Plus de 45 % d'entre eux souhaitent gagner

plus de 4 000 €, et 9 % plus de 6 000 €. Les pourcentages pour des revenus supérieurs à 4 000 €, restés très faibles pour la rémunération en sortie d'école, sont ici non négligeables et révèlent une volonté d'évolution de la situation financière initialement établie pour un premier emploi (Bouissy *et al.*, 2017).

Figure 12 : Salaire mensuel net souhaité en 2030 (Bouissy *et al.*, 2017)



B. Attentes des vétérinaires praticiens

a. Perception du salaire et du mode de vie de praticien vétérinaire

Selon une enquête réalisée par Vetspanel en 2018, une grande majorité (76 %) de vétérinaires praticiens français se disent satisfaits de leur activité, même s'il existe au sein du pays de nombreuses disparités.

L'enquête consiste en 3 511 interviews en ligne de vétérinaires et auxiliaires, dont 398 en France réalisées entre le 23 mai et le 30 juillet 2018. Une douzaine de pays européens, ainsi que d'autres pays hors Europe (Canada, Australie, États-Unis, Afrique du Sud...) sont concernés par l'étude.

En France, 34 % des vétérinaires ont trouvé leur revenu légèrement meilleur que l'année précédente, et 12 % l'ont trouvé largement meilleur. 52 % des vétérinaires praticiens français sont satisfaits de leurs résultats en clinique, et 26 % sont très satisfaits. Des chiffres globalement positifs et en accord avec les moyennes internationales obtenues dans cette étude (Descours-Renvier, 2018a).

b. Constatation de difficultés de recrutement

Malgré un revenu souvent convenable pour la majorité des vétérinaires, des difficultés subsistent. En effet, depuis désormais plusieurs années, le recrutement de vétérinaires remplaçants ou même titulaires s'avère de plus en plus complexe. En clientèle rurale, il devient de plus en plus difficile de maintenir un maillage correct.

Une étude confirmait déjà en 2016 la difficulté pour 60 % des structures mixtes à recruter et pour 52 % des structures canines (Mathevet, 2016), des chiffres désormais augmentés (Chevalier, 2018).

Notons en parallèle de ces constatations, un nombre non négligeable de vétérinaires sortis d'école qui ne s'inscrivent pas à l'Ordre, ou quittent la profession avant 40 ans. Une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché vétérinaire est alors mise en exergue, dont les causes sont multifactorielles (Chevalier, 2018).

c. Différentes générations aux objectifs différents

On constate sur le marché du travail, la co-existence de plusieurs générations qui évoluent avec des objectifs de vie bien distincts.

Plusieurs générations sont ainsi présentes : les Baby-Boomers, constitués de personnes nées entre 1940 et 1960, la génération X, constituée de personnes nées entre 1960 et 1980 puis enfin les générations Y et Z, constituées respectivement de personnes nées entre 1980 et 1995, et entre 1997 et 2010, et dont les vétérinaires qui en sont issus arrivent doucement sur le marché du travail (Chevalier, 2018).

Les générations Y et Z cherchent avant tout un sens à leur vie professionnelle, et classent ainsi par ordre décroissant d'importance l'intérêt du poste, puis l'ambiance, le bien-être au travail, et enfin une adéquation avec ses propres valeurs. Elles se distinguent également des anciennes générations par la volonté de connaître plusieurs expériences professionnelles (au contraire des carrières linéaires au sein d'une même entreprise souvent connues par les anciennes générations). Nombreux sont ceux qui souhaitent partager le pouvoir et ne pas subir une hiérarchie. Ces nombreux arguments expliquent alors les disparités intergénérationnelles entre une ancienne génération prête à réaliser beaucoup d'heures et très investie dans sa carrière et une nouvelle génération souhaitant privilégier un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et qui met sur un piédestal la notion de bien-être au travail (Chevalier, 2018).

4. Comparaison européenne

A. Démographie de la profession vétérinaire en Europe

L'ensemble des résultats ci-dessous est basé sur une comparaison de deux enquêtes réalisées en 2015 et en 2018 par la Fédération Vétérinaire Européenne auprès de 13 000 vétérinaires dans 26 pays d'Europe pour l'enquête de 2015, et auprès de plus de 14 000 vétérinaires venant de 30 pays européens différents pour l'enquête de 2018.

En 2018, l'Europe compte près de 310 000 vétérinaires (exerçant à 60 % en clientèle privée), dont 46 % âgés de moins de 40 ans. Des chiffres en augmentation par rapport à 2015, qui comptait alors autour de 250 000 vétérinaires. Le sexe ratio dépasse l'équilibre avec 42 % d'hommes et 58 % de femmes, confirmant ainsi la nette féminisation de la profession déjà entamée depuis plusieurs années (53 % de femmes vétérinaires en 2015) (Euradio, 2021). Parmi ces 310 000 vétérinaires, 53 % d'entre eux vivent en Allemagne, Ukraine, Italie, Royaume-Uni et en Espagne (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Certains pays ont par ailleurs déjà développé une féminisation massive de la profession : en effet, la Finlande et la Macédoine comptent plus de 80 % de femmes vétérinaires au sein de leur pays (contre seulement 35 % pour les pays tels que la Roumanie, Serbie et Turquie). Plus de 80 % des vétérinaires travaillent à temps plein, avec cependant une prédominance des hommes pour ce mode d'exercice (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Dans cette population, 67 % exercent en clientèle animaux de compagnie tandis que seuls 33 % choisissent les animaux de rente. Notons que ces effectifs varient beaucoup selon les pays : la France compte ainsi 85 % de vétérinaires environ exerçant la médecine des animaux de compagnie (les taux les plus hauts étant atteints par la Russie et la Slovaquie avec respectivement 95 et 94 %). Certaines spécificités d'activités sont également plus marquées dans certains pays, avec par exemple les pays Nordiques qui possèdent un grand nombre de vétérinaires spécialisés en aquaculture (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

B. Chômage et considération de la profession

Le chômage à travers l'Europe reste très faible dans la profession avec seulement 1 % en moyenne de vétérinaires sans emploi. Il est cependant important de souligner un chômage des vétérinaires plus conséquent dans certains pays d'Europe : l'Espagne, l'Italie, la Serbie ou encore le Portugal sont ainsi victimes de cette situation (Chambon, 2016). Notons que des pays comme l'Espagne et l'Italie bénéficient d'un profil démographique de besoins vétérinaires comparable à celui de la France, avec un nombre de vétérinaires par habitant plutôt semblable. Cependant, le grand nombre d'universités vétérinaires présentes sur les territoires espagnols et italiens offre dans chacun de ces pays plus de 1000 places chaque année pour former les nouveaux étudiants, un chiffre bien supérieur au numerus clausus français. Il est ainsi possible d'imaginer une corrélation entre le chômage existant dans ces pays et la formation de nombreux vétérinaires, non en adéquation avec les besoins du pays. À propos de l'Espagne, une étude réalisée à partir des interviews de 602 vétérinaires espagnols révèle d'ailleurs que le revenu annuel est pour 77,5 % d'entre eux en-deçà de 28 000 euros, des chiffres bien inférieurs aux moyennes européennes. Nombre d'entre eux semblent de plus souffrir d'un stress en lien avec leur activité professionnelle, avec un pourcentage de stress traumatiques secondaires et de burn-out supérieurs à celui trouvé dans des enquêtes équivalentes européennes (Descours-Renvier, 2022).

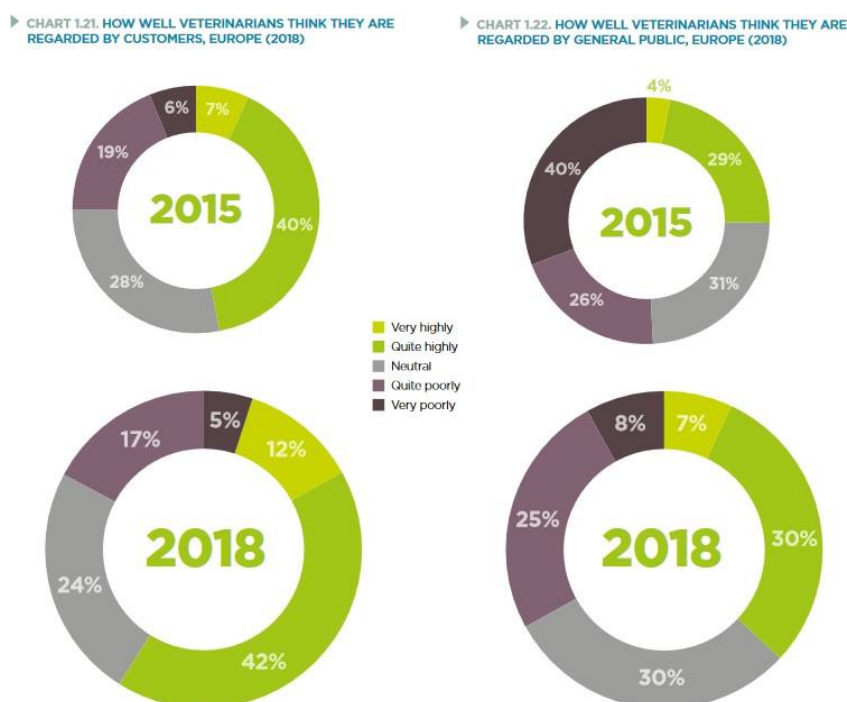
74 % des vétérinaires sans emploi parviennent à trouver un nouveau poste en moins d'un an selon cette étude. Notons néanmoins que les vétérinaires des pays préalablement cités ont une tendance à trouver un nouvel emploi plus tardivement, en comparaison avec des pays comme la France où 60 % des vétérinaires retrouvent un poste dans les 3 mois. Soulignons également que, comparé à l'année 2015, 36 % des vétérinaires européens déclarent avoir une occupation secondaire (contre seulement 21 % en 2015) : autre activité dans le privé, éducation et recherche, service publique, hygiène alimentaire sont ainsi les principaux secteurs choisis en seconde occupation. Notons que la France, les Pays-Bas et la Suède ont le pourcentage le plus faible dans ce domaine, indiquant ainsi une suffisance de leur emploi principal tant au niveau financier que moral (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Le taux de sous-emploi connaît également une nette amélioration depuis 2015 : 18 % (contre 23 % en 2015) des vétérinaires européens se considèrent en situation de sous-emploi (en d'autres termes, gagner en dessous du salaire minimum, ne pas avoir assez de travail pour couvrir un emploi plein-temps, ou bénéficier d'un statut de stagiaire pour des tâches normalement accomplies par un vétérinaire professionnel). Ici encore, de larges disparités existent à travers l'Europe : la Bulgarie et la Macédoine du Nord disposent des plus hauts taux de sous-emploi (plus de 40 %), tandis que des pays comme le Danemark, la Finlande, l'Islande, l'Espagne ou la Suisse ont des taux égaux ou inférieurs à 10 % (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

A propos de la considération par leur clientèle, 12 % des vétérinaires européens estiment qu'ils sont très bien considérés, 42 % considèrent qu'ils sont plutôt bien considérés et 24 % estiment

qu'ils sont considérés avec neutralité. 22 % des vétérinaires européens estiment avoir une considération mauvaise à très mauvaise de la part de leur clientèle. De fortes disparités sont encore visibles quant à la considération de la profession vétérinaire par le grand public (hors clientèle) : un gradient Nord-Sud semble alors s'établir, avec des pays comme la Bulgarie, l'Italie ou l'Espagne souffrant d'un grand manque de considération de leur profession, comparé aux pays Nordiques comme la Suède ou le Danemark (Chambon, 2016). Au niveau européen, 33 % des vétérinaires se considèrent mal à très mal considérés par le grand public, un chiffre supérieur à celui trouvé au sein de la clientèle, soulignant alors un défaut de reconnaissance de la profession par le grand public non négligeable (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Figure 13 : Considération des vétérinaires européens par les clients et par le grand public (Federation of Veterinarians of Europe, 2019)



C. Type de structures

La plupart des cliniques européennes sont des petites à moyennes structures : environ 70 % d'entre elles comptent moins de 5 personnes (auxiliaires vétérinaires et vétérinaires compris). Seuls 2 % des cliniques comptent plus de 50 employés. Encore à ce niveau, des différences existent : le Royaume-Uni dépasse de loin le nombre de structures avec plus de 10 employés (60 % des structures du pays), les pays Nordiques tels que la Suède ou la Finlande, mais aussi des pays tels que le Portugal ou la Suisse comptent beaucoup plus de grandes structures vétérinaires, bien que la Suède soit le pays avec le plus haut taux de vétérinaires exerçant seuls (67 %). Il en est de même pour l'apparition de groupes de cliniques vétérinaires : le Royaume-Uni, les Pays-Bas, le Danemark, la Suède, la Norvège et la Finlande ont un taux de corporisation fort élevé avec plus du quart de leurs vétérinaires praticiens canins travaillant pour des groupes vétérinaires (Frayssinet, 2018). Les pays Nordiques en particulier comptent 12 % de cabinets ou cliniques affiliés à une chaîne ou un

réseau, avec une véritable progression pour la Suède puisque 35 % de ses structures appartiennent à des chaînes (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Présents aux États-Unis depuis 1955 (avec le groupe Banfield), il a fallu attendre les années 1990 pour que les groupes vétérinaires s'implantent en Europe et en particulier au Royaume-Uni avec l'émergence du groupe CVS. La situation reste cependant très hétérogène en Europe, l'Allemagne, l'Autriche, la Suisse, l'Italie, l'Espagne, la France la Belgique et le Portugal restant encore peu affiliées aux groupes vétérinaires (Frayssinet, 2018). L'évolution est cependant rapide et reste importante à notifier car la présence des groupes vétérinaires est à l'origine d'un nouveau modèle économique avec la création de réseaux de compétences managériales nationales, permettant une ouverture à d'autres services (regroupement de plateaux techniques, augmentation de la capacité d'investissement, mutualisation des ressources humaines...) (Descours-Renvier, 2018b).

D. Rythme de travail

Les vétérinaires européens travaillent en moyenne autour de 45 heures par semaine, ce qui est plus élevé que le taux horaire spécifié dans leur contrat. Les taux horaires les plus élevés sont autour de 50 heures, et sont attribués à l'Autriche et à la Suède. Le contrat moyen pour les hommes spécifie un taux horaire de 41,5 heures tandis que celui des femmes est en moyenne plus faible (37,4 heures). A propos des vacances, les vétérinaires français et finlandais prennent deux fois plus de congés que leurs confrères slovaques ou tchèques. De manière générale, très peu de vétérinaires en Europe interrompent leur exercice pour raison médicale (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

E. Revenu vétérinaire en Europe

En Europe, le revenu moyen annuel vétérinaire est de 39 803 € (légère évolution par rapport à 2015 avec un revenu moyen annuel à 38 500 €). Les vétérinaires libéraux avec les revenus moyens les plus élevés sont aux Pays-Bas et en Suisse (face à la Macédoine et la Bulgarie qui ont quant à eux les revenus les plus faibles). Les vétérinaires salariés praticiens gagnent quant à eux en moyenne sur l'Europe 25 000 €, une valeur bien plus faible que les autres types de revenus, dans le secteur public ou privé. La France se retrouve 8^e du classement, avec un revenu annuel moyen de 58 058 €. Notons que les revenus obtenus ont été ajustés avec application d'un indice de parité de pouvoir d'achat (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Les vétérinaires hors clientèle libérale exerçant en conseil ou en hygiène alimentaire ont des revenus plus élevés que la moyenne européenne, estimés à plus de 50 000 € par an. Les vétérinaires praticiens non-proprétaires d'un cabinet obtiennent quant à eux des revenus bien plus faibles, et rejoignent ainsi la moyenne des vétérinaires salariés avec une moyenne européenne autour de 25 000 € par an (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Il est également important de souligner que les revenus ont tendance à être plus élevés avec l'âge (les vétérinaires de plus de 60 ans sont les mieux rémunérés), avec des revenus encore plus élevés pour la population masculine que féminine. On constate en effet qu'en Europe, les femmes vétérinaires ont un revenu inférieur de 28 % par rapport à celui de leurs confrères vétérinaires, alors que leur proportion est largement majoritaire dans les vétérinaires de moins de 40 ans. La France rejoint cette moyenne européenne puisque selon une enquête de l'INSEE sur les revenus des

professionnels indépendants de 2011, les femmes gagnaient en moyenne 27 % de moins que les hommes pour la même profession (Dédet, 2022).

F. Satisfaction des vétérinaires européens

Sur une échelle de 0 à 10, les vétérinaires de l'étude donnent un score à 7,3 en moyenne en termes de satisfaction de leur profession de vétérinaire. La Lettonie, la Russie, et le Danemark présentent les scores les plus élevés. Les taux les plus bas sont attribués à la Hongrie, au Portugal et à la Macédoine du Nord (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

Selon l'enquête de 2015, chez les vétérinaires praticiens salariés, la rémunération est en bas de l'échelle de satisfaction avec un score à 5,4 seulement, indiquant alors un défaut de rémunération chez les salariés à mettre en comparaison avec la charge de travail, le niveau d'études et le bien-être général de l'employé (Chambon, 2017).

Les vétérinaires portugais ont les scores les plus faibles, et ne recommandent pas forcément la carrière de praticien vétérinaire contrairement à ceux des pays Nordiques. (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

A propos du nombre d'années entre l'obtention du diplôme et l'obtention d'un emploi permettant une totale indépendance économique, la moyenne européenne est placée à deux ans. Les pays Nordiques ont les scores les plus faibles, tandis que la Macédoine du Nord, la Hongrie ou la Turquie considèrent qu'il faut 3 ans ou plus pour obtenir une indépendance financière en moyenne (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

G. Bien-être au travail

Sur une échelle de 0 à 10, les vétérinaires européens ont placé leur niveau de stress à 6,9 en moyenne. En Slovénie, Italie, Bulgarie et en Macédoine du Nord, le niveau de stress rapporté par les vétérinaires interrogés est bien plus important que la moyenne (autour de 7,5). De l'autre côté, ce sont les Pays-Bas, l'Irlande et le Danemark qui obtiennent les taux les plus faibles (6 ou moins), avec le plus haut pourcentage de vétérinaires répondant avec les options « 0 », ou « 1 », mettant en exergue une meilleure qualité de travail. La France arrive cinquième du classement, avec une moyenne de 6,4, et ne fait donc pas partie des pays européens dont les vétérinaires sont le plus stressés au travail (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

A l'échelle européenne, il est important de souligner que 26 % des vétérinaires ont dû prendre plus de deux semaines de congés pour dépression, burn-out, épuisement ou usure de compassion. Des chiffres qui indiquent sans détour la fatigue morale fréquente au sein de la profession (Federation of Veterinarians of Europe, 2019).

5. Comparaison avec un autre pays hors Europe : Les Etats-Unis

A. Informations générales sur la profession

Selon une enquête réalisée auprès des 28 écoles et collèges américains de médecine vétérinaire, sur l'année 2012, le revenu d'un vétérinaire américain à plein temps, était en moyenne de 45 575 dollars (soit environ 43 500 € actuels), quel que soit le secteur (privé, publique, programmes d'études avancées). Parmi les étudiants en dernière année ayant répondu au questionnaire, 97,9 % d'entre eux s'attendaient à travailler à plein temps à leur sortie d'école. Parmi les étudiants ayant accepté un emploi dans un cabinet privé, 99,1 % s'attendent à travailler comme salariés plutôt qu'indépendants. Parmi les étudiants ayant accepté une offre dans le secteur privé (41,5 % d'entre eux, tandis que 55,2 % poursuivent leur formation et que 3,3 % sont dans le secteur publique), la pratique exclusive de la médecine et chirurgie des animaux de compagnie est le secteur d'activité le plus souvent choisi, suivi par la pratique mixte et la pratique prédominante des animaux de compagnie (Shepherd et Pikel, 2012). Ces informations restent cependant à nuancer (étude de 2012), à défaut d'avoir trouvé des études plus récentes à ce sujet.

Notons que sur l'ensemble des répondants ayant accepté une offre d'emploi, près de 50 % ont choisi un internat, 3,4 % une résidence et 2,5 % ont accepté des postes dans d'autres types d'enseignement supérieur. Moins de la moitié des étudiants de dernière année désirent donc commencer leur exercice dès la sortie d'école sans formation complémentaire immédiate. Grand nombre des étudiants acceptant l'internat précisent en effet la volonté d'exercer une médecine vétérinaire de meilleure qualité, souhaitent ensuite réaliser une résidence, ou ressentent le besoin de s'entraîner encore avant d'entrer sur le marché du travail (Shepherd et Pikel, 2012).

B. Attentes des étudiants vétérinaires américains

Les résultats présentés sont tirés d'une enquête de 2013 proposée aux étudiants vétérinaires de première année au collège de médecine vétérinaire du Minnesota. Notons qu'il existe un besoin croissant pour les étudiants vétérinaires américains de réaliser des prêts pour financer leurs études. Il est en effet mis en évidence une augmentation de la dette scolaire entre 2003 et 2013 (près de 67 %), demandant alors aux étudiants plus de ressources pour financer leur parcours, alors que sur cette même période, l'augmentation des salaires ne permet pas de faire face à une telle inflation (seulement 11 % d'augmentation). La difficulté de trouver un emploi directement après la sortie d'école est elle aussi croissante, pouvant alors expliquer le grand nombre d'étudiants souhaitant continuer une spécialisation après la fin du parcours scolaire vétérinaire classique. Malgré ces problèmes, la demande pour les écoles vétérinaires reste quant à elle croissante (Lim *et al.*, 2015).

L'étude révèle de plus que les étudiants vétérinaires étaient généralement conscients du prix de leur formation vétérinaire, mais pensaient souvent que leur situation financière en sortie d'école serait meilleure (Lim *et al.*, 2015).

De même, les résultats présentés restent à nuancer face à l'ancienneté de l'étude.

6. La convention collective vétérinaire face aux conventions collectives d'autres secteurs

A. Milieu de l'industrie pharmaceutique (Convention collective 176)

a. Historique

Il s'agit ici d'étudier la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, entrée en vigueur dès le 6 avril 1956. De nombreuses évolutions ont depuis vu le jour permettant d'offrir aux employés de ce secteur des conditions de travail en meilleur accord avec la réalité de leurs métiers. Ainsi, l'étude de cette convention prendra en compte les différents avenants et accords connus depuis sa création, avec une date d'arrêt des textes fixées à septembre 2022.

b. Conditions d'application

La convention collective s'applique aux champs professionnels suivant :

- Fabrication et/ou exploitation de spécialités pharmaceutiques et autres médicaments à usage de la médecine humaine ou n'ayant pas le caractère de spécialités à usage de la médecine humaine ;
- Recherche et développement en biotechnologies (médecine, biologie et pharmacie humaine particulièrement) ;
- Promotion des médicaments ;
- Façonnage, conditionnement, et distribution par dépositaire des médicaments et spécialités ainsi que les activités administratives d'études et de conseil nécessaires à la réalisation de cette finalité économique. Ce champ d'application est valable uniquement lorsque ces activités sont effectuées par des entreprises directement liées au titulaire ou exploitant de l'autorisation de mise sur le marché.

(IDCC 176, 2019)

c. Rémunération

La rémunération est différente selon l'ancienneté du salarié dans son emploi, et selon le groupe auquel il appartient. Il existe en effet 11 groupes distincts permettant de classifier les différents emplois du milieu de l'industrie pharmaceutique.

Tableau 4 : Groupes et caractéristiques des emplois du milieu de l'industrie pharmaceutique. (IDCC 176, 2019)

Groupe	Caractéristiques
I	Réalisation de tâches simples et/ou répétitives
II	Qualification correspondant aux exigences spécifiques d'un métier
III	Double qualification ou qualification permettant d'effectuer des opérations dépassant le métier
IV	Connaissance d'une technique, responsabilité d'encadrement direct sur les salariés des groupes I, II ou III
V	Maîtrise d'une technique et/ou intervention dans d'autres techniques ; exercice d'une responsabilité d'encadrement direct ou indirect sur les salariés des groupes I, II, III ou IV
VI	Niveau d'expertise dans une technique et/ou maîtrise de plusieurs techniques ; exercice d'une responsabilité éventuelle d'encadrement sur les salariés des groupes I à IV
VII	Étude et résolution de problèmes complexes dans une spécialité ; mise en œuvre d'une politique au niveau de l'entité
VIII	Étude et résolution de problèmes complexes dans une discipline complète ; participation à l'élaboration d'une politique ou à la définition d'objectifs et moyens nécessaires à sa réalisation puis sa mise en œuvre
IX	Étude et résolution de problèmes complexes requérant un niveau d'expertise ; proposition et mise en œuvre des politiques couvrant plusieurs disciplines
X	Responsabilité d'une « fonction » sur une partie de l'entreprise sous l'autorité d'une direction générale
XI	Fonction de direction générale sur une partie de l'entreprise, atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise, définition de la politique applicable et organisation de sa mise en œuvre

Les groupes I à IX sont divisés en niveau A, B et C : le niveau C disposant d'un niveau d'autonomie et d'initiative plus important que les niveaux A et B.

Les salaires dépendent donc du groupe auquel appartient l'employé, de son niveau au sein du groupe, mais aussi de l'ancienneté au sein de cet emploi.

Les salariés des 5 premiers groupes ayant 3 ans d'ancienneté disposent en effet d'une prime d'ancienneté, correspondant à 3 % par tranche de 3 ans avec un maximum de 18 % pour 18 ans d'ancienneté. La prime est alors calculée selon le salaire minimum imposé par la convention collective, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Des primes sont également attribuées en cas de naissance d'enfants après un an de présence effective dans l'entreprise, en cas de travaux pénibles, dangereux et/ou insalubres exceptionnels ou temporaires, ou encore en cas de travail de nuit, dimanche et jours fériés.

Les salaires minima sont calculés en fonction du produit du nombre de points définis pour chaque groupe par la valeur du point. Ainsi, à la formule $y = a + bx$, « y » correspond au salaire minimum du salarié en fonction du groupe et de son niveau de classification, « a » la valeur constante 1 648,58 €, « b » le nombre de points défini pour chaque groupe, et « x » la valeur du point, soit 8,6313 € (JURISTIQUE, 2023).

Les salaires définis ci-dessous correspondent aux salaires sur une base de 151,67 heures de travail travaillées par mois, actualisées au 01 janvier 2022.

Notons que les cadres intégrés (intégrés à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif) ainsi que les cadres autonomes relèvent au minimum du groupe de qualification 6. Le vétérinaire praticien salarié peut être comparé à ces niveaux de qualification. (IDCC 176, 2019)

Tableau 5 : Salaires minima bruts du milieu de l'industrie pharmaceutique selon les groupes et le nombre de points, base 151,67 h/mois (LEEM, 2023)

Groupe	Points	Salaire minimum mensuel brut selon l'accord du 01/01/2023
I A	6	1698,37 €
I B	8	1715,63 €
I C	10	1732,89 €
II A	10	1732,89 €
II B	14	1 767,42 €
II C	23	1 845,10 €
III A	23	1 845,10 €
III B	28	1 888,26 €
III C	46	2 043,62 €
IV A	46	2 043,62 €
IV B	54	2 112,67 €
IV C	77	2 311,19 €
V A	77	2 311,19 €
V B	88	2 406,13 €
V C	118	2 665,07 €
VI A	118	2 665,07 €
VI B	132	2 785,91 €
VI C	169	3 105,27 €
VII A	183	3 226,11 €
VII B	246	3 769,88 €
VIII A	260	3 890,72 €
VIII B	335	4 538,07 €
IX A	349	4 658,90 €
IX B	438	5 427,09 €
X	494	5 910,44 €
XI	550	6 393,80 €

Au sein de l'industrie pharmaceutique, comme au sein du milieu de la pratique vétérinaire, le temps de travail peut être décompté en jours ou en heures. Le temps de travail en heures est alors fixé à une durée annuelle de 1607 heures maximum (journée de solidarité comprise). La comptabilisation du temps de travail en heures est accordée aux salariés non-cadres, cadres intégrés ou autonomes. La comptabilisation du temps de travail en jours s'applique quant à elle aux non-cadres autonomes (exerçant une activité dans la commercialisation, diffusion, promotion ou attachés de recherche clinique) ou aux cadres autonomes uniquement. Le forfait annuel est limité à 218 jours travaillés par an (en comparaison avec 216 jours maximum dans le milieu de la pratique vétérinaire) avec maximum 5 semaines de congés payés (IDCC 176, 2019).

B. Milieu de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (Convention collective 1555)

a. Historique

Il s'agit ici d'étudier la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, entrée en vigueur dès le 01 juin 1989. De nombreuses évolutions ont depuis vu le jour permettant d'offrir aux employés de ce secteur des conditions de travail en meilleur accord avec la réalité de leurs métiers. Ainsi, l'étude de cette convention prendra en compte les différents avenants et accords connus depuis sa création, avec une date d'arrêt des textes fixée à novembre 2022.

b. Conditions d'application

Les employés visés par cette convention collective appartiennent aux entreprises ayant pour activité principale les activités citées ci-dessous :

- Fabrication de produits de droguerie pharmaceutique (à l'exclusion des produits chimiques et biochimiques de base), produits d'extraction végétale et animale, produits biologiques et opothérapiques et tous produits et accessoires à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire ;
- Fabrication et distribution de réactifs, produits et matériels associés de diagnostic in vitro ;
- Fabrication de médicaments vétérinaires et de tout autre produit à usage vétérinaire ;
- Recherche, développement et contrôle concernant les activités visées ci-dessus ;
- Façonnage ou conditionnement à façon de produits pharmaceutiques, parapharmaceutiques, cosmétiques et d'accessoires, à l'exception de la fabrication exclusive des spécialités pharmaceutiques à usage humain ;
- Services et sous-traitance de la recherche, du développement et du contrôle correspondant aux 3 premières activités visées ci-dessus sous réserve d'un contrat commercial ;
- Distribution de produits à usage vétérinaire : médicaments, produits d'hygiène, produits de nutrition, produits à usage unique, matériels, réactifs et produits de diagnostic ;

- Commerce de gros et intermédiaire, conditionnement, importation, exportation, représentation ou courtage de matières premières, herboristerie, produits de droguerie pharmaceutique, produits chimiques à usage pharmaceutique et parapharmaceutique, articles d'hygiène et de tous produits, accessoires et matériels à l'usage de la médecine, de la pharmacie humaine et vétérinaire.

(IDCC 1555, 2018)

c. Rémunération

La rémunération est différente selon la classification des emplois. Il existe en effet, selon la nouvelle grille de classification mise en place depuis 2018, 7 critères classants, chacun subdivisés en plusieurs degrés. Ces différents critères permettent ainsi de classer le salarié selon le niveau d'exercice de sa fonction. Les 7 critères établis sont les suivants :

- Formation ou expérience professionnelle ou Certificat de qualification professionnelle /Certificat de qualification professionnelle interbranches équivalent (niveau de formation pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle ou l'équivalent en CQP/CQPI) ;
- Complexité (niveau de technicité de l'emploi) ;
- Communication (nature des échanges et degré d'influence requis par la fonction) ;
- Capacité à organiser (périmètre dans lequel s'exerce la fonction et latitude d'actions) ;
- Autonomie (niveau de cadrage des situations de travail) ;
- Responsabilité (résultat du travail attendu par l'entreprise) ;
- Dimension internationale (niveau linguistique).

C'est grâce à 7 critères qu'une grille d'attribution des points peut être déterminée, dans laquelle chaque critère est associé à un nombre de points en fonction du degré d'exercice de la fonction. Enfin, des niveaux de classification sont créés, correspondant au total des points obtenus sur chacun des 7 critères, et permettant alors d'obtenir un niveau de classement dans la grille. C'est selon ce niveau de classement que la rémunération est ainsi déterminée.

- Les niveaux I.1 à I.6 concernent les ouvriers et employés, équivalent à une fourchette de points allant de 91 à 170 ;
- Les niveaux II.1 à II.7 correspondent aux techniciens et agents de maîtrise, pour une fourchette de points allant de 171 à 342 ;
- Enfin, les niveaux III.1 à III.10 correspondent aux cadres, pour une fourchette de points allant de 343 à 1000.

Le salaire de base d'un employé ne peut être inférieur à celui d'un salarié exerçant un emploi équivalent relevant du même groupe de classification, pour une ancienneté comparable. Ce salaire de base, imposé par la convention collective, est majoré de 5 %.

Au bout de 3 ans d'ancienneté dans la fonction, une prime d'ancienneté est accordée correspondant à 3 % de la rémunération mensuelle garantie (proportionnellement au nombre

d'heures effectives de travail). Cette prime d'ancienneté est majorée de 1 % par année supplémentaire dans la fonction, avec un maximum de 15 %.

Les salaires, définis ci-dessous, correspondent aux rémunérations minimales garanties pour un temps horaire mensuel de 151,67 heures.

(IDCC 1555, 2018)

Tableau 6 : barème des rémunérations minimales mensuelles garanties des niveaux I.1 à II.7. (IDCC 1555, 2018).

Niveau	Salaire minimum mensuel brut selon l'accord du 01/10/2022
I.1	1 681,41 €
I.2	1 691,51 €
I.3	1 701,61 €
I.4	1 732,77 €
I.5	1 763,92 €
I.6	1 851,65 €
II.1	1 939,37 €
II.2	2 045,41 €
II.3	2 151,45 €
II.4	2 292,35 €
II.5	2 433,26 €
II.6	2 544,22 €
II.7	2 655,17 €

Tableau 7 : Barème des rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux III.1 à III.10. (IDCC 1555, 2018).

Niveau	Salaire minimum annuel brut selon l'accord du 01/10/2022
III.1	33 292 €
III.2	39 857 €
III.3	43 353 €
III.4	46 849 €
III.5	50 845 €
III.6	54 841 €
III.7	59 338 €
III.8	63 835 €
III.9	68 829 €
III.10	73 823 €

C. Comparaison des différentes conventions collectives

Après avoir abordé deux autres conventions collectives de milieux dans lesquels les vétérinaires peuvent aussi être amenés à travailler, un tableau récapitulatif est ici créé afin d'observer les principales disparités entre les différentes conventions.

Au sujet de la rémunération, un vétérinaire praticien diplômé pourra être comparé aux échelons « cadres » des autres conventions collectives. En effet, selon la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés, les vétérinaires diplômés qui exercent leurs fonctions dans une entreprise sont affiliés au statut de cadre.

Tableau 8 : Synthèse des différentes dispositions permises par les conventions collectives

Période d'essai		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	Salariés vétérinaires non-cadres : 3 mois Salariés vétérinaires cadres : 4 mois
	Industrie pharmaceutique	Groupes I à III : 2 mois Groupes IV et V : 3 mois Groupes VI et suivants : 4 mois La durée de la période d'essai peut être raccourcie par rapport à la convention collective
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Ouvriers et employés : 2 mois Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois Cadres : 4 mois
Préavis		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	< 6 mois d'ancienneté : 15 jours Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois < 2 ans d'ancienneté : 2 mois Cadre ancienneté < 1 an : 1 mois Cadre avec au moins 1 an d'ancienneté : 3 mois
	Industrie pharmaceutique	Pour les contrats de travail établis à partir de 2009 Groupes I à III : 2 mois Groupes IV et V : 3 mois Groupes VI et suivants : 4 mois Dispense de préavis dès que le salarié licencié a retrouvé un emploi, sans obligation de versement d'indemnité compensatrice
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Rupture à l'initiative du salarié : Ouvriers et employés : 1 mois Agents de maîtrise et techniciens : 1 mois Cadres : 3 mois Rupture à l'initiative de l'employeur : Idem si ancienneté < 2 ans - Si ancienneté ≥ à 2 ans : Ouvriers et employés : 2 mois Agents de maîtrise et techniciens : 2 mois Cadres : 3 mois - Si ancienneté ≥ 10 ans : Ouvriers et employés : 2 mois Agents de maîtrise et techniciens : 3 mois Cadres : 3 mois

Indemnités de licenciement		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	Base de calcul : soit 1/12 ^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de licenciement, soit 1/3 ^e de la rémunération des 3 derniers mois précédant la date de notification du licenciement
	Industrie pharmaceutique	Base de calcul : rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant le préavis, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération des 3 mois précédant le préavis (primes ou gratifications annuelles prises en compte prorata temporis)
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Base de calcul : Rémunération moyenne brute des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus favorable pour le salarié. En cas de licenciement dans l'année suivant le passage à un poste de classification inférieure, prise en compte du salaire antérieur à ce passage.
Primes		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	<p>Ancienneté :</p> <p>A partir de 3 ans d'ancienneté : 5 %</p> <p>A partir de 5 ans d'ancienneté : 7 %</p> <p>A partir de 10 ans d'ancienneté : 10 %</p> <p>A partir de 15 ans d'ancienneté : 15 %</p> <p>A partir de 20 ans d'ancienneté : 20 %</p> <p>Remplacement temporaire d'un poste supérieur :</p> <p>Prime versée pendant le remplacement de l'employeur pour toute absence d'au moins 15 jours, s'il n'a pas délégué la gestion à une personne de l'entreprise qu'il désigne. 10 % du salaire de l'intéressé pendant toute la durée du remplacement.</p> <p>Frais de déplacement :</p> <p>Remboursés sur la base des tarifs SNCF 1^{ère} classe. Frais exceptionnels remboursés. Frais de repas remboursés sur la base forfaitaire de 25 euros par salarié et par jour.</p>

	<p>Industrie pharmaceutique</p>	<p>Ancienneté : Uniquement pour les salariés des 5 premiers groupes ayant 3 ans d'ancienneté. 3 % par tranche de 3 ans, maximum 18 %.</p> <p>Naissance :</p> <p>A partir de 1 an de présence effective dans l'entreprise à la naissance/accueil de l'enfant, versement d'une prime forfaitaire égale à 40 fois le minimum garanti</p> <p>Travaux pénibles :</p> <p>Versement d'une prime au moins égale à 10 fois le minimum garanti par journée de réalisation des travaux</p> <p>Remplacement temporaire d'un poste supérieur :</p> <p>Versement d'une indemnité égale à la différence entre les salaires minima des 2 postes, sans que le salaire du remplaçant puisse être supérieur au salaire du remplacé</p> <p>Frais de déplacement :</p> <p>Aucune perte de rémunération pour les temps de voyage, prise en charge par l'employeur des frais de voyage, indemnité de séjour égale au montant admis en exonération par l'ACOSS.</p>
	<p>Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire</p>	<p>Ancienneté : Salariés relevant des catégories ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise. 3 % après 3 ans d'ancienneté, majoré de 1 % par année supplémentaire, maximum à 15 %</p> <p>Travaux pénibles :</p> <p>Indemnités fixées dans l'entreprise après avis des représentants du personnel compte-tenu des installations matérielles existantes et des conditions de travail</p> <p>Remplacement temporaire d'un poste supérieur :</p>

		<p>Versement d'une indemnité égale à la différence entre les salaires minima des 2 postes</p> <p>Frais de déplacement :</p> <p>Aucune perte de rémunération pour les temps de voyage, prise en charge par l'employeur des frais de voyage, indemnité de séjour fixés en accord avec le salarié.</p>
Arrêts maladie		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	<p>Indemnisation à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail en continu si arrêt consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée / à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail.</p> <p>Indemnités journalières correspondant à 80 % du salaire de référence sous déduction des prestations brutes, servies par le régime de base sécurité sociale.</p>
	Industrie pharmaceutique	<p>Avant 1 an d'ancienneté, prise en charge par le régime de prévoyance. A partir de 1 an d'ancienneté, et sous condition du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), maintien du salaire net, sous déduction des IJSS, pendant les 90 premiers jours calendaires. Durée maximum du maintien du salaire par l'employeur : 90 jours calendaires.</p> <p>Ensuite, prise en charge par le régime de prévoyance</p>
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	<p>Avant 1 an d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance pendant 3 mois à 75 % pour tout type de salarié.</p> <p>Après 1 an d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des IJSS et du régime de prévoyance pendant 3 mois à 100 % pour tout type de salarié.</p>
Heures supplémentaires		
Conventions	Vétérinaires praticiens salariés	<p>Majoration de 25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà</p>
	Industrie pharmaceutique	
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	

Evènements familiaux		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	Mariage : 5 jours PACS : 1 jour Mariage enfant : 2 jours Naissance / adoption : 3 jours Obtention agrément adoption : Décès : 2 jours pour parents / frères, sœurs, 1 jour pour beaux-parents, grands-parents, 1 semaine pour conjoint ou enfant Déménagement hors changement du lieu de travail : 1 jour Un jour de plus pourra être accordé selon que les cérémonies ont lieu à plus de 300 km.
	Industrie pharmaceutique	Mariage / PACS : 5 jours ouvrés ou 6 jours ouvrables consécutifs Mariage enfant : 1 jour ouvré Naissance / adoption : 3 jours ouvrés Obtention agrément adoption : 5 jours payés pour effectuer les démarches Décès : 5 jours ouvrés pour enfant, conjoint, 3 jours ouvrés pour père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. 1 jour ouvré pour grand-père, grand-mère Maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans : 1 jour payé par an et par enfant dans la limite de 3 jours par an Survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés Préparation d'un examen : 5 jours ouvrables payés consécutifs ou non Déménagement hors changement du lieu de travail : 1 jour ouvré par an
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Mariage / PACS : 5 jours Mariage enfant : 1 jour Décès : 5 jours pour enfant, 3 jours pour conjoint, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. 1 jour pour grand-père, grand-mère Maladie ou accident d'un enfant de moins de 16 ans : 4 à 6 jours par an non payés Survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours
Congés payés, RTT		
Conventions collectives	Vétérinaires praticiens salariés	Congés payés : 2,5 jours ouvrables par mois de travail. Congés de convenance personnelle : Possibles dans la mesure où les nécessités du service le permettent, et sur justification du motif. Congés sollicités dans un délai de prévalence de 15 jours, congés sans solde.

		<p>Congés pour proche/enfant malade : Congé sans solde de 3 mois maximum accordé par an</p> <p>Congés parentaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de maternité et d'adoption lorsque le foyer assume la charge de moins de 2 enfants : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, jusqu'à 10 semaines après la date de celui-ci - Congé de maternité et d'adoption lorsque le foyer assume la charge de 2 enfants au moins / ou mis au monde au moins 2 enfants nés viables : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement, jusqu'à 18 semaines après la date de celui-ci - Congé de paternité : 11 jours consécutifs si naissance unique, 18 jours consécutifs si naissances multiples
	<p>Industrie pharmaceutique</p>	<p>Congés payés : 5 semaines de congés payés. Nombre de RTT calculé en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré</p> <p>Congés parentaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de maternité : à partir de 1 an d'ancienneté et sous condition de prise en charge par la sécurité sociale, maintien du salaire net, sous déduction des IJSS, pendant la durée légale du congé de maternité - Congé de paternité : Congé de paternité : maintien de la rémunération sous déduction des prestations de la sécurité sociale pendant la durée légale du congé de paternité
	<p>Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire</p>	<p>Congés payés : 2,5 ouvrables par mois de travail</p> <p>Congés payés supplémentaires pour ancienneté : 1 à 4 jours pour des anciennetés allant de plus de 5 ans à plus de 30 ans dans l'entreprise</p> <p>Congés parentaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de maternité : maintien aux salariés de leur salaire de référence sous déduction des

		<p>IJSS pendant la durée légale du congé maternité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congé de paternité : maintien de la rémunération sous déduction des prestations de la sécurité sociale pendant la durée légale du congé de paternité
Temps de travail		
Conventions collectives nationales	Vétérinaires praticiens salariés	<p>Temps de travail en heures : Durée légale hebdomadaire : 35 heures. Ne peut excéder, heures supplémentaires comprises, 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.</p> <p>Temps de travail en jours : Ne doit pas excéder 216 jours de travail sur une année civile. L'employé doit disposer de 11 heures de repos minimum par jour et un jour de repos hebdomadaire de 24 heures minimum.</p>
	Industrie pharmaceutique	<p>Temps de travail en heures : Durée annuelle maximum de 1 607 heures, horaire hebdomadaire moyen de 35 heures</p> <p>Temps de travail en jour : Forfait maximum de 218 jours travaillés</p>
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Durée légale du travail imposé par le Code du travail
Temps de pause		
Conventions collectives	Vétérinaires praticiens salariés	Pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de travail
	Industrie pharmaceutique Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	30 minutes de repos payées pour les postes d'une durée continue supérieure à 6 heures
Droit de retrait		
Conventions	Vétérinaires praticiens salariés	Pas de dispositions particulières prévues par la convention collective.
	Industrie pharmaceutique	
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	
Rémunération		
Conventions collectives	Vétérinaires praticiens salariés	<p>Salaires minima cadres en forfait heures : 2 542,96 € brut jusqu'à 4 015,20 € brut par mois, soit 30 515,52 € brut jusqu'à 48 182,40 € brut par an</p> <p>Salaires minima cadres en forfait jours :</p>

		3 044,86 € brut jusqu'à 4 818,24 € brut par mois, soit 36 538,32 € brut jusqu'à 57 818,88 € brut par an
	Industrie pharmaceutique	Salaires minima mensuels des cadres : 2 665,07 € brut jusqu'à 6 393,80 € brut
	Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire	Salaires minima annuels des cadres : 33 292 € brut à 73 823 € brut

Plusieurs critères sont similaires aux trois secteurs : périodes d'essai de 4 mois pour les cadres, temps de travail, heures supplémentaires, indemnités de licenciement, congés permis pour événements familiaux, congés payés, peuvent alors être cités.

Quelques différences peuvent être cependant notées : temps de pause légèrement raccourci chez les vétérinaires praticiens (20 minutes minimum contre 30 minutes pour les autres secteurs), préavis plus long d'un mois chez les cadres de l'industrie pharmaceutique, prime d'ancienneté uniquement pour les cadres vétérinaires praticiens salariés, ou encore arrêts maladie permettant une rémunération qu'à 80 % pour les vétérinaires praticiens salariés. Quant aux congés parentaux, on constate également que les congés maternité accordés pour les vétérinaires praticiens salariés sont moins avantageux que ceux des deux autres secteurs.

Quant à la rémunération, les salaires minima imposés par l'industrie pharmaceutique et le milieu de la fabrication / commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire semblent plus avantageux que ceux permis par le secteur de la pratique vétérinaire. Notons que la rémunération permise par ces trois conventions collectives est bel et bien un salaire minimum garanti à l'employé. Il reste cependant très fréquent, voire systématique, que les milieux désignés par les conventions 176 et 1555 proposent des majorations, selon le chiffre d'affaires de l'entreprise ou les performances de l'employé par exemple. Ces variabilités sont telles qu'il est difficile d'obtenir clairement les salaires réels des employés au sein de ces deux autres milieux, mais les salaires minima sont le plus souvent bien différents des salaires réels proposés. Il nous reste alors à évaluer si le milieu de la pratique vétérinaire propose elle aussi ces mêmes majorations de la convention collective, ou si le salaire réel de l'employé est finalement semblable au salaire minimum imposé par la convention collective des praticiens salariés. Nos études ci-dessous ont pour but de répondre à ces interrogations. (Deleu *et al.*, 2023).

Dans les milieux de l'industrie pharmaceutique et de la fabrication/commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, il est difficile d'associer les vétérinaires à un niveau de classification précis et donc à une rémunération précise, sachant que chacun d'entre eux bénéficie d'un niveau de classification choisi selon de nombreux critères tels que la responsabilité induite par leur fonction, la technicité de l'emploi, leur autonomie etc (critères explicités ci-dessus). Une rémunération unique des vétérinaires au sein de ces deux autres milieux est alors difficilement distinguable, d'autant plus que la variabilité des entreprises dans lesquelles ils travaillent offre tout autant de variabilité sur la rémunération proposée (une très grosse entreprise n'offrira pas la même rémunération à son employé qu'une petite à moyenne entreprise. De même, selon la taille des entreprises, la responsabilité induite par une même fonction est parfois variable et est donc à l'origine de niveaux de classification différents). Il est alors difficile de comparer simplement un vétérinaire exerçant en clinique (pratique) et un vétérinaire exerçant dans le milieu

de l'industrie. Il reste cependant souvent possible d'associer le statut de « vétérinaire » au sein de ces milieux à celui de « cadre », même si des exceptions existent (Deleu *et al.*, 2023).

L'étude comparée de conventions collectives de milieux distincts connaît donc aussi des limites : face à une convention des vétérinaires praticiens offrant une rémunération plutôt nette et précise (rémunération selon l'expérience du vétérinaire uniquement, et selon le choix d'un forfait heures ou forfait jours), les conventions collectives 176 et 1555 sont quant à elles bien plus complexes.

7. Conclusion de la partie bibliographique

Au bilan, la partie bibliographique a permis de brosser un portrait de la profession vétérinaire française, de mettre en avant les principales attentes des étudiants et des praticiens, et de comparer la profession au niveau européen, international, et face à d'autres professions françaises.

Dans un premier lieu, le panorama réalisé a mis en exergue les principales données démographiques concernant la population vétérinaire : féminisation de la profession, essor des grands groupes vétérinaires, choix majoritaire du salariat comme premier mode d'exercice sont alors des exemples des multiples éléments reflétant une évolution constante de la profession. L'ensemble des données à propos des modalités d'exercice, des revenus, du rythme de travail ou encore du secteur d'activité sont autant d'informations nécessaires pour constituer une base de travail sur laquelle ancrer nos prochaines études.

L'étude de la convention collective et de son application concrète en milieu vétérinaire établit les bases de la rémunération du vétérinaire praticien salarié. De sa création à l'évolution constante du salaire vétérinaire, il s'agit de nombreuses informations utiles quant à l'explication du ressenti des praticiens sur leur profession. La mise en évidence des attentes aussi bien des étudiants que des praticiens nous permet d'ores et déjà de connaître les possibles facteurs de désaccord au sein de la profession, et ainsi de les comparer par la suite avec les résultats obtenus dans nos enquêtes.

L'ancrage de la profession vétérinaire française au sein d'une réalité européenne nous permet de mieux comprendre la situation actuelle française : de multiples enjeux nationaux persistent mais les résultats européens permettant de classer à plusieurs reprises la France parmi les pays avec les meilleurs résultats. La profession vétérinaire française se situe alors, selon l'étude analysée, dans la moyenne haute globale, souvent derrière les pays Nordiques qui obtiennent de manière quasi constante la première place du podium.

Enfin, la comparaison de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés aux conventions de deux autres secteurs nous permet d'observer les principales disparités entre différents milieux où peuvent exercer les vétérinaires français pourtant titulaires d'un même diplôme. Les salaires réels de ces secteurs, souvent bien différents de ceux imposés par la convention collective, remettent en exergue le fait que les rémunérations proposées par la convention collective ne sont que des minima, très souvent donc majorées par l'employeur.

Ainsi, toutes les informations obtenues au travers de cette étude bibliographique mettent en évidence les données concernant la profession vétérinaire, ses enjeux, et sa mise en comparaison au niveau national et européen. Tous ces éléments serviront de base de travail pour l'étude pratique et l'interprétation de résultats présentés ci-après.

Deuxième partie : étude expérimentale

1. Introduction

Il s'agit désormais dans cette partie d'étudier nos principaux résultats. Une première étude, basée sur les principaux sites d'annonces vétérinaires, nous permettra de nous tourner du côté de l'employeur, et mettra ainsi en évidence les différents salaires proposés à l'embauche, à relier ou non au type de poste proposé (activité, région, taille de la structure, structure appartenant ou non à un groupe...). Grâce à une deuxième étude, le point de vue des vétérinaires salariés eux-mêmes pourra être étudié : leur niveau de vie, leur souhait d'évolution dans le futur, leur salaire comparé à leur rythme de travail seront ainsi exposés. Enfin, nous étudierons l'avis des étudiants, qui, non sortis d'école, ont peut-être un avis biaisé quant à leur futur de praticien vétérinaire.

2. Etude des annonces vétérinaires postées par les employeurs

A. Matériel et méthodes

Cette enquête a pour but de mettre en évidence les différences de rémunération des vétérinaires salariés à l'échelle nationale selon différents facteurs explicités ci-après. Deux moments distincts de prises de données ont été réalisés, entre 2021 et 2022, pour ainsi observer une possible évolution des modes de recrutement sur l'année écoulée. Nous souhaitons alors étudier s'il existe des corrélations entre les revenus proposés et ces différents paramètres.

a. Population cible et base de données.

L'étude proposée ici s'intéresse aux vétérinaires recruteurs. Les différentes annonces utilisées pour la prise de données sont issues de la plateforme VetoJob, devenu TEMAVet, site Internet d'offres d'emploi vétérinaires créé en 2014. Il s'agissait en effet dans cette étude d'obtenir le maximum d'annonces vétérinaires, de manière à obtenir une enquête la plus complète possible. Il a été choisi de s'intéresser au site VetoJob tout particulièrement car les recruteurs ont tendance à publier de manière quasi systématique leur annonce sur ce réseau. Les autres réseaux fréquemment utilisés (Facebook, CoVeto, Le Point Vétérinaire, La dépêche Vétérinaire, ...), contiennent souvent moins d'annonces, et ces mêmes annonces sont fréquemment retrouvées sur le site VetoJob.

b. Méthode de recrutement des annonces

Deux périodes de recrutement ont été effectuées : une période s'étalant de septembre à novembre 2021, et une période s'étalant de septembre à novembre 2022. Sur ces deux périodes, il s'agissait d'obtenir le plus d'annonces possibles. Le nombre d'annonces publiées par jour sur le site VetoJob était tellement conséquent (entre 30 à 60 nouvelles annonces par jour au minimum) qu'il était difficile d'être exhaustif sur une période de presque 3 mois. Il a donc été décidé de prendre des annonces sans choix préalable de celles-ci, pour ensuite les inclure dans l'étude sans création de biais de sélection. Les jours de sélection d'annonces devaient donc permettre d'obtenir au minimum une page entière VetoJob d'annonces (soit 30 annonces d'emploi), et plus si possible, toujours en suivant le fil d'actualité de la page pour assurer le choix aléatoire des annonces. Notons qu'il a été exclu du recrutement toute annonce concernant un emploi pour le secteur public (par exemple au sein d'une

DDPP), ou tout emploi pour vétérinaire spécialiste, notre étude voulant principalement s'appuyer sur le vétérinaire praticien salarié généraliste d'une structure privée. Les contrats de collaboration libérale exclusifs n'ont pas été inclus dans l'étude, en revanche, toute structure proposant un CDI ou bien un contrat de collaboration libérale a quant à elle été incluse. Les contrats de CDD ont été inclus dans l'étude à partir d'une durée minimum de 6 mois au sein de la structure, pour éviter les biais de rémunération possibles avec des contrats de très courte durée. Un total de 475 annonces ont été collectées : 221 annonces pour l'année 2021 et 254 annonces pour l'année 2022.

c. Conception du document de prises de données

Le logiciel utilisé pour la prise de données est le logiciel Excel. Le principal avantage de son utilisation est la facilité avec laquelle les données peuvent être enregistrées au sein d'un tableur, il permet également par la suite la création de graphiques à partir du tableur de manière plutôt aisée. La collecte des données et leur gestion via des analyses graphiques était donc facilitée.

Pour chaque annonce, plusieurs critères étaient sélectionnés :

- Date de recrutement de l'annonce (Fin septembre à fin novembre pour les années 2021 et 2022) ;
- Type de contrat proposé (CDI, CDD, collaboration libérale) ;
- Région concernée par l'annonce, puis code postal et ville ;
- Appartenance ou non à un groupe vétérinaire, et si oui lequel. Notons que ce critère n'a été ajouté que tardivement dans l'étude de 2021. Il est cependant inscrit de manière exhaustive pour toutes les données de 2022 ;
- Taille de la structure : nombre de vétérinaires et nombres d'ASV ;
- Rémunération proposée. Notons qu'en 2021, les annonces ne contenant pas d'informations quant à la rémunération ne sont pas rentrées dans l'étude. Pour l'année 2022, toutes les annonces, y compris celles n'indiquant pas d'informations quant à la rémunération, ont été incluses dans l'étude pour permettre d'analyser par la suite le nombre d'annonceurs ne souhaitant pas communiquer d'informations sur le futur salaire de l'employé ;
- Avantages en nature proposés (Logement, téléphone, ou voiture) ;
- Gardes ou astreintes à réaliser, et si oui, à quel rythme.

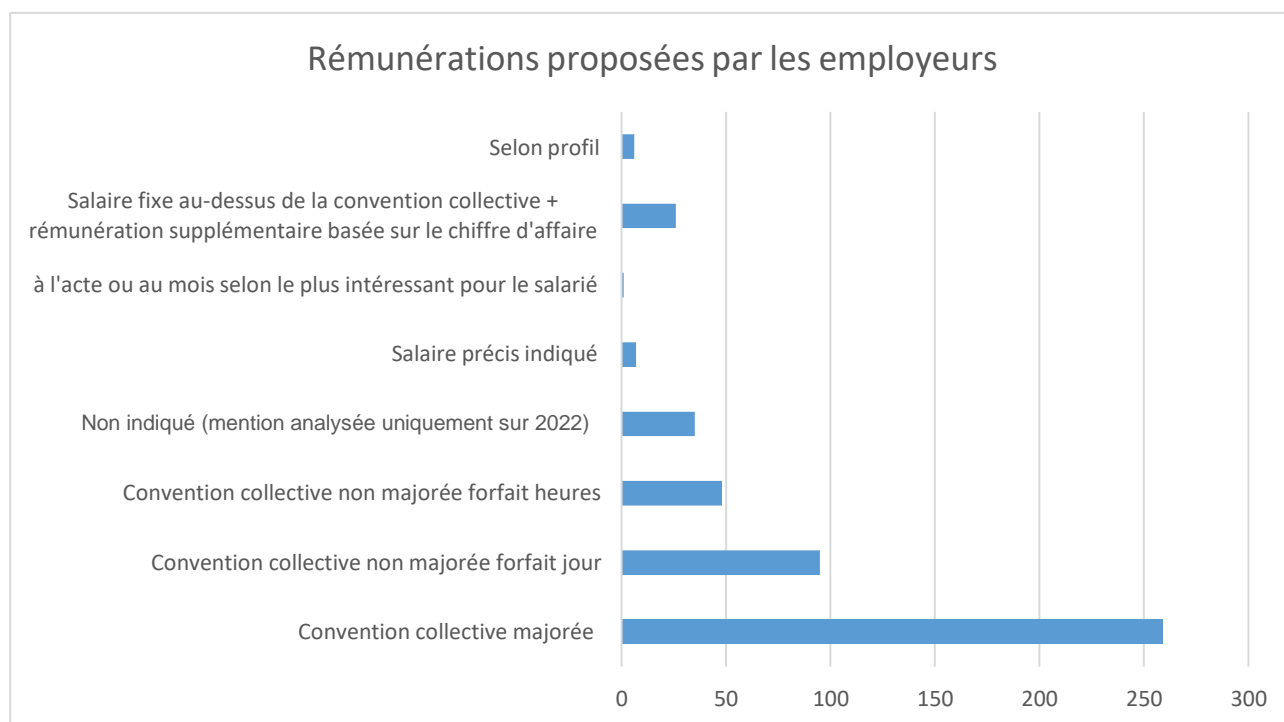
B. Résultats

Nos résultats s'appuient sur 475 annonces répertoriées au sein d'un tableau Excel. 221 concernent l'année 2021, et 254 concernent l'année 2022.

a. Rémunération proposée

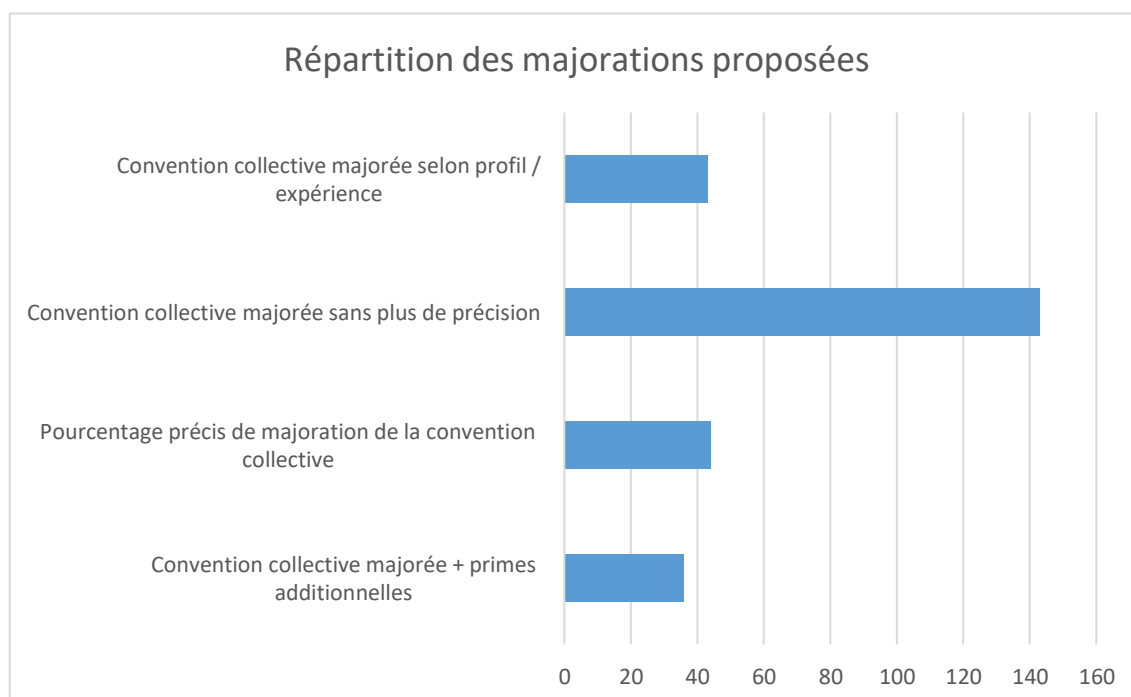
- Rémunération proposée sur les années 2022 et 2023 (toutes annonces comprises)

Figure 14 : Rémunération proposée par les employeurs sur les 475 annonces recensées



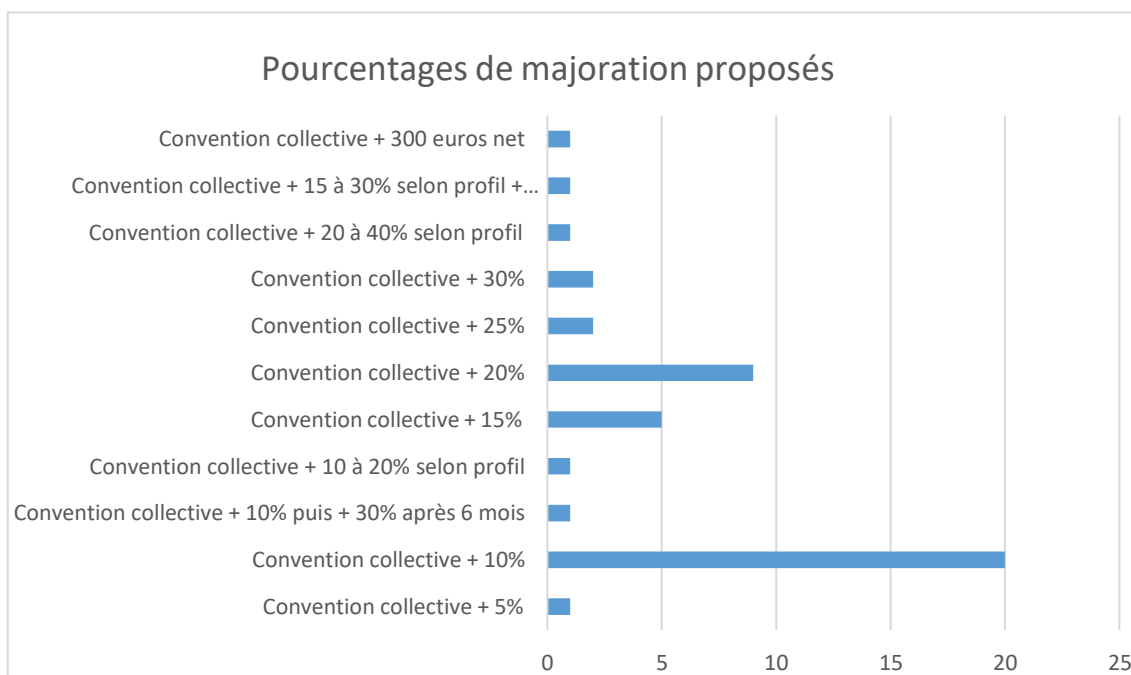
On constate une majorité d'annonces proposant un salaire avec majoration de la convention collective (239 annonces soit 50 %). 28 % des annonces ne proposent aucune rémunération supplémentaire à la convention collective, réparties en 19 % de forfaits jour et 9 % de forfaits heures. 3 % des employeurs précisent quant à eux un chiffre exact du futur salaire obtenu (entre 2 500 € net et 4 000 € net par mois). 2 % des annonces proposent une rémunération complémentaire basée sur le chiffre d'affaires de l'entreprise. Une unique annonce (soit 0,2 %) laisse le choix au futur salarié de sa rémunération : rémunération fixe mensuelle ou à l'acte selon sa préférence.

Figure 15 : Répartition des majorations proposées



Sur les 239 publications annonçant une majoration de la convention collective, une large majorité n'indique aucune précision supplémentaire. Seuls 13 % des employeurs annoncent le pourcentage exact de majoration de la convention collective prévu. Plus de 15 % des employeurs majorent la convention collective en fonction du profil du candidat et selon son expérience. Enfin, 18 % des annonces précisent l'existence de primes additionnelles, à rajouter à la majoration initiale de la convention collective.

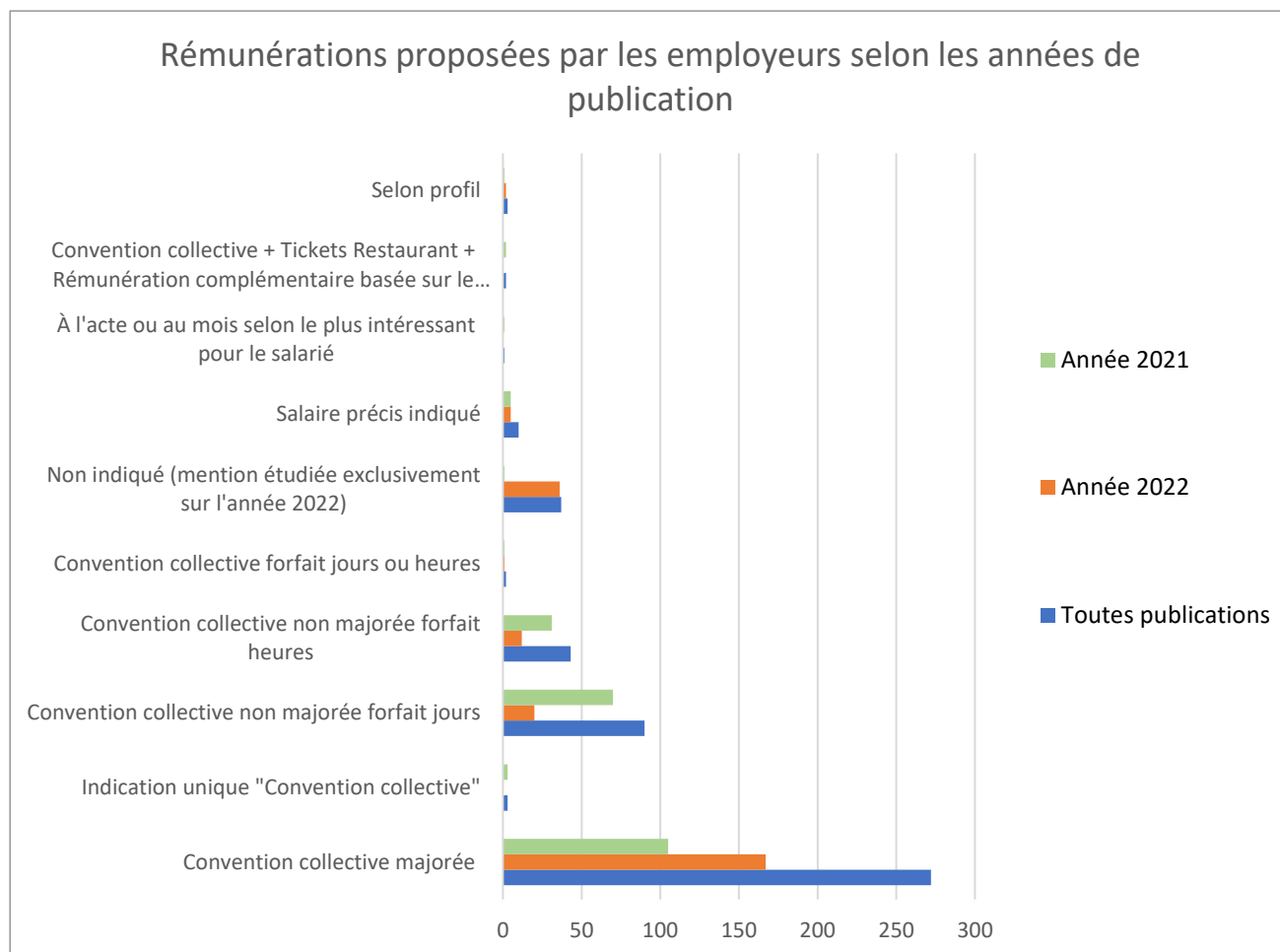
Figure 16 : Pourcentages de majoration proposés par les employeurs



Sur les 30 annonces indiquant un pourcentage précis de majoration de la convention collective, le tiers propose une majoration de 10 %. 33 % des annonces indiquent une majoration à 15 ou 20 %. Seuls 13 % des annonces proposent une majoration de la convention collective de 5, 25 ou 30 %.

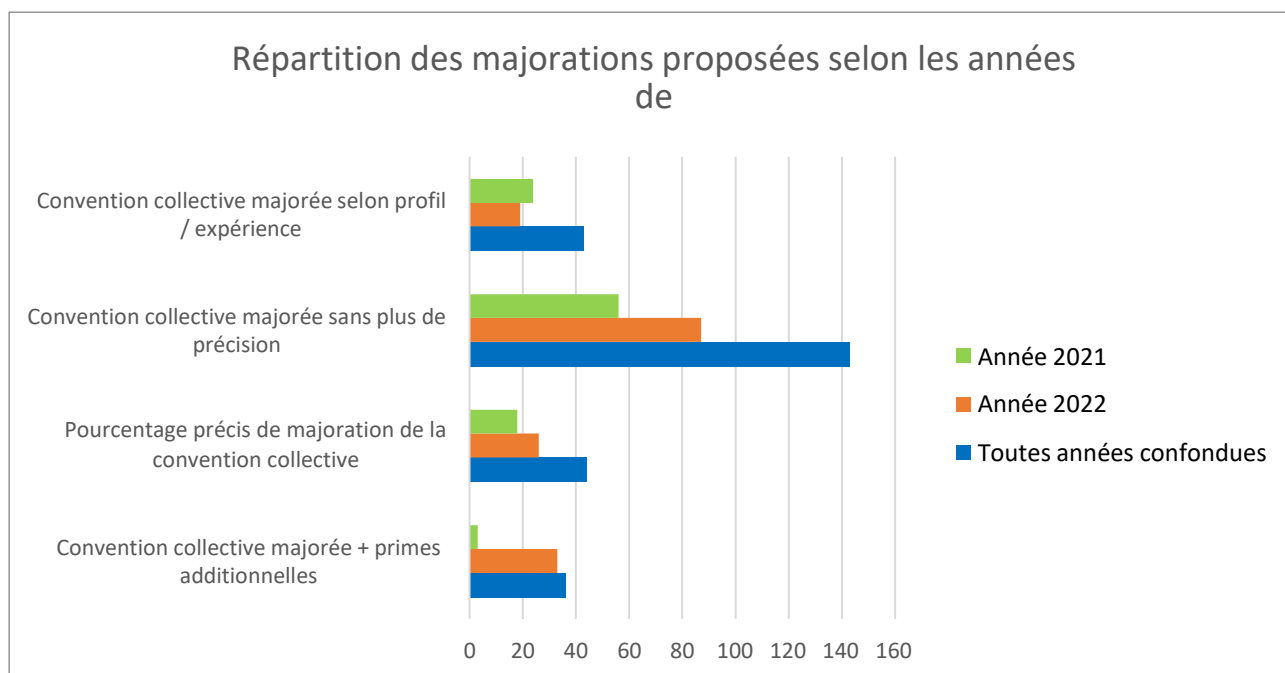
- *Rémunération proposée selon les années de publication de l'annonce*

Figure 17 : Rémunération proposée par les employeurs selon les années de publication de l'annonce



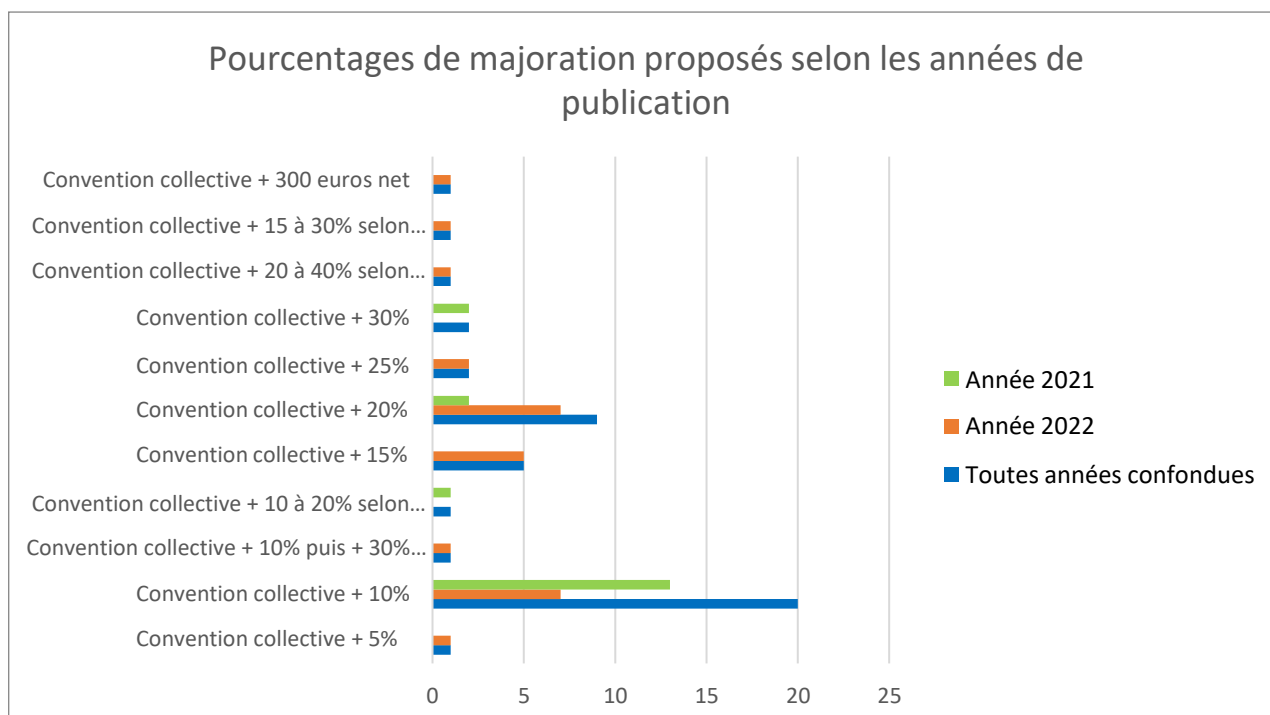
On constate une prévalence de la mention « convention collective majorée » sur l'année 2022, qui peut laisser penser à de meilleures considérations salariales sur l'année 2022. Les conventions collectives non majorées sont prévalentes sur l'année 2021, avec une majorité de forfaits jours proposés, une situation à relier à un marché en tension sur ces dernières années.

Figure 18 : Répartition des majorations proposées selon les années de publication des annonces



La mention « convention collective majorée », sans plus de précision, est majoritaire sur les années 2021 et 2022. L'ajout de primes à la majoration est retrouvé de manière prédominante sur l'année 2022. Ceci peut être corrélé à l'ajout majoritaire d'annonces du groupe MonVéto sur l'année 2022 précisant explicitement l'ajout de primes au salaire initial majoré.

Figure 19 : Pourcentages de majoration proposés selon les années de publication des annonces

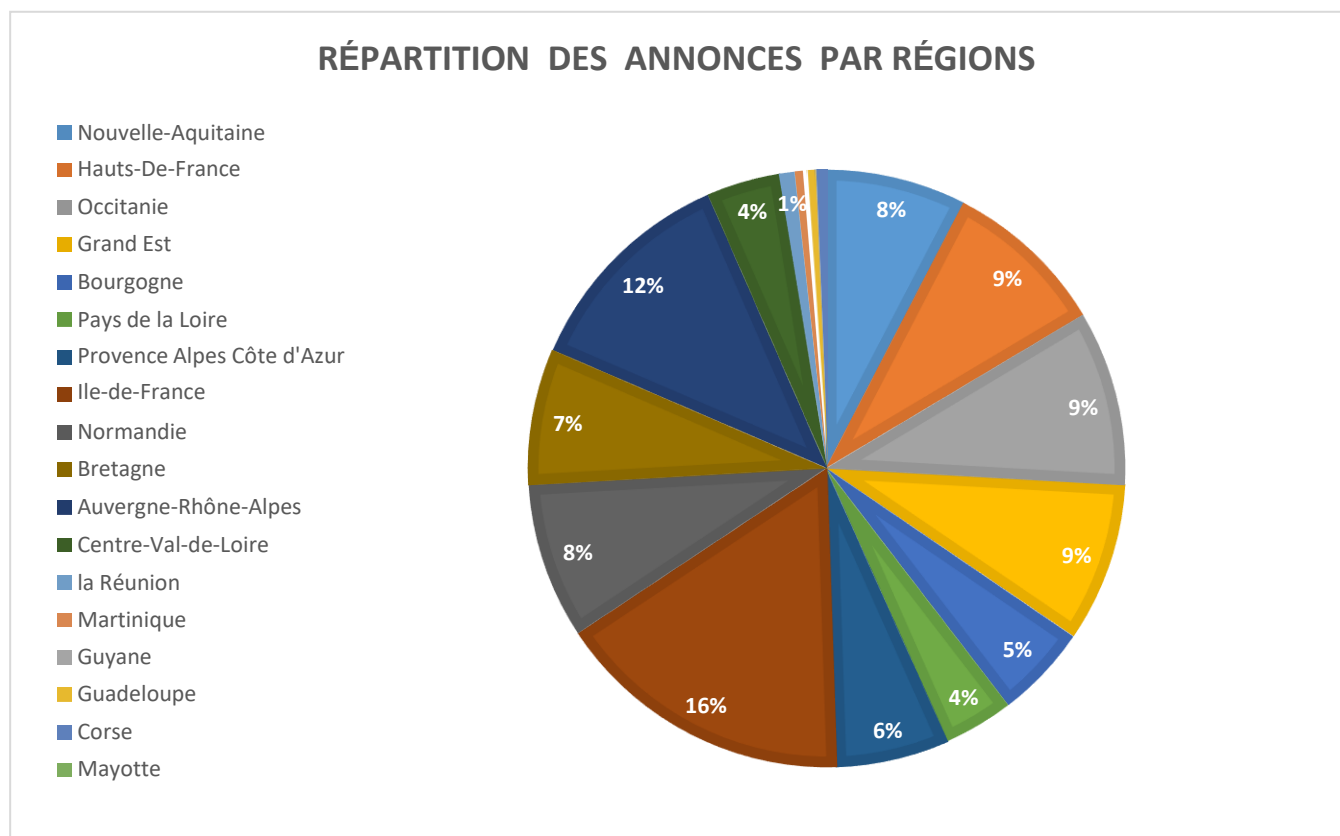


La majoration de la convention collective à 10 % reste la plus retrouvée, pour l'année 2021 comme pour l'année 2022. Notons tout de même que les annonces répertoriées en 2022 rassemblent un plus grand nombre de majorations supérieures à ce chiffre : les annonces avec majoration à 10, 15, 20 et 25 % de la convention collective sont plus largement présentes sur l'année 2022.

b. Répartition géographique

- Répartition géographique sur l'ensemble des annonces

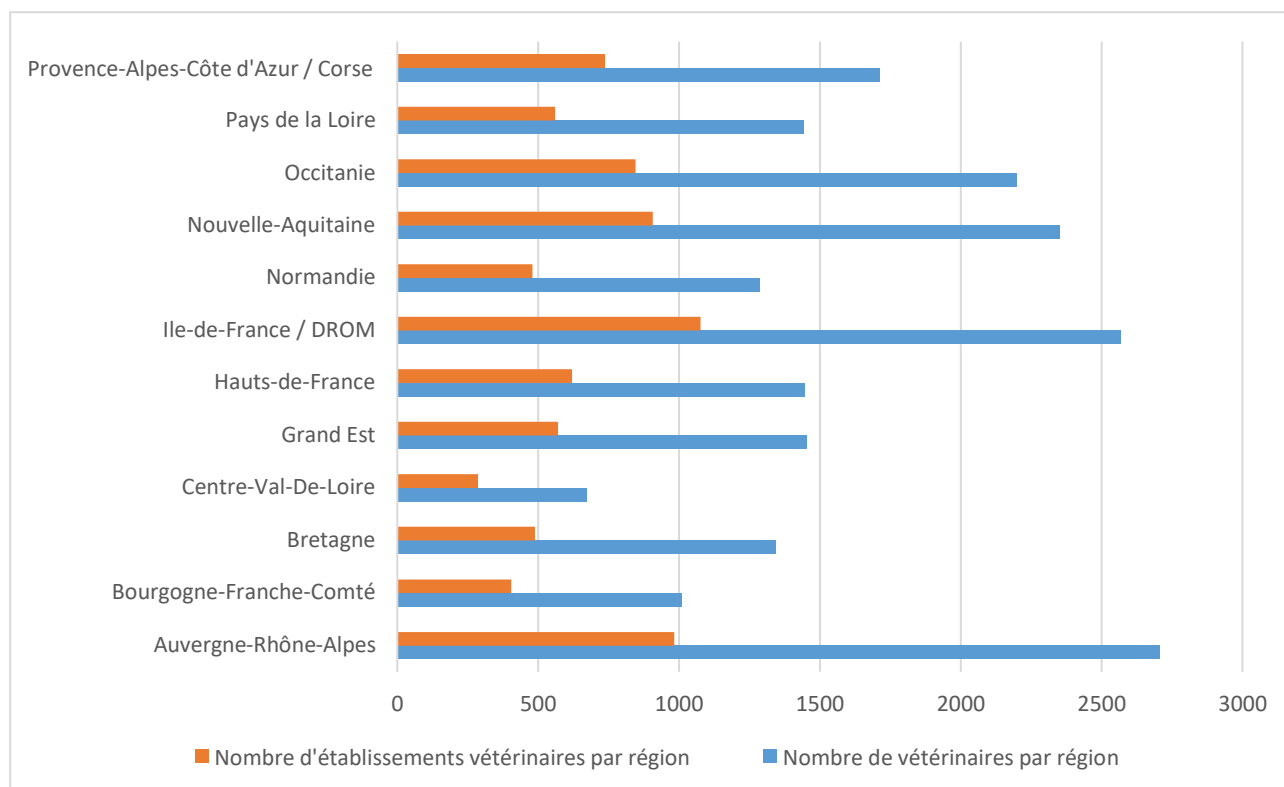
Figure 20 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude



On constate qu'une grande majorité d'annonces est issue d'employeurs exerçant en Ile-de-France (16 % des annonces répertoriées), ou en région Auvergne-Rhône-Alpes (12 % des annonces). Les régions Hauts-de-France, Occitanie, et Grand-Est se situent ex aequo à la troisième place et constituent chacune 9 % des annonces répertoriées. Les DROM COM quant à eux sont largement minoritaires, et ne représentent pas plus de 1 % des annonces répertoriées dans l'enquête.

Comparons ces résultats au nombre de structures et de vétérinaires présents par région. La figure ci-dessous est issue de l'étude des résultats disponibles sur l'atlas démographique de la profession vétérinaire, année 2022 (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

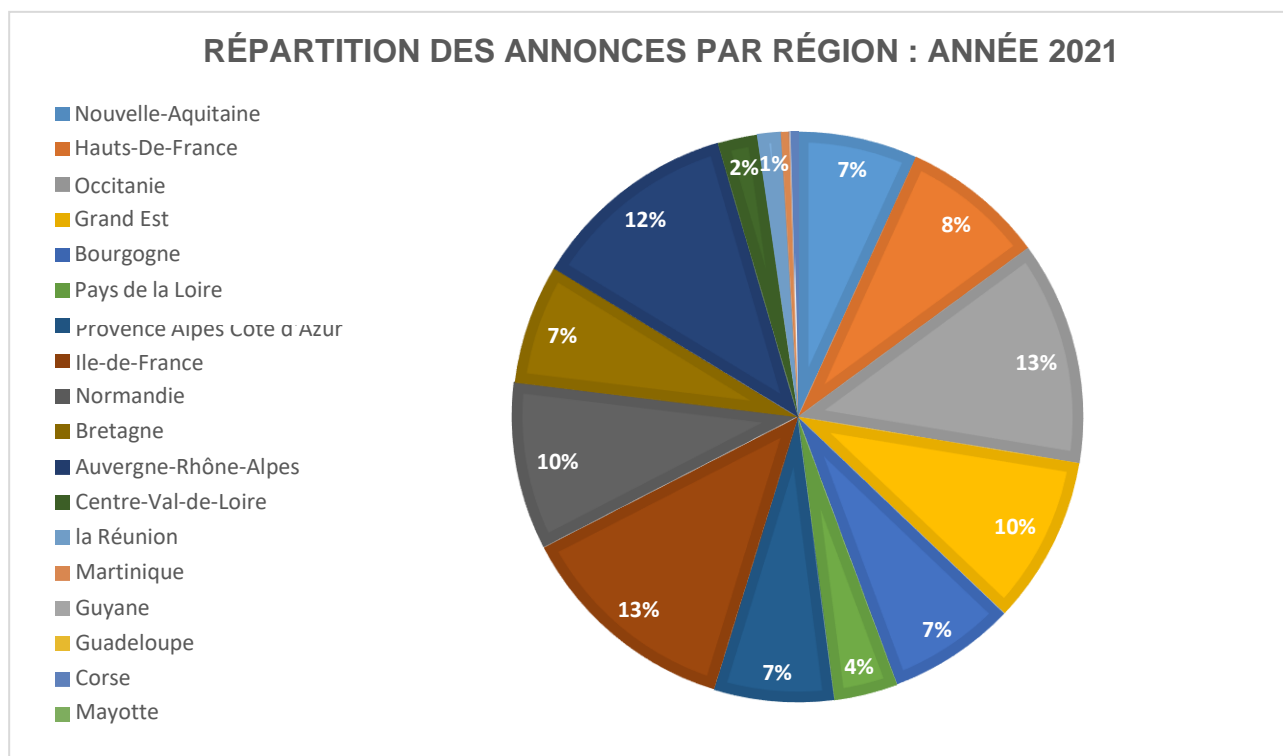
Figure 21 : Nombre de vétérinaires et nombre d'établissements vétérinaires selon les régions de France



On constate un nombre d'établissements vétérinaires fortement élevé en région Auvergne-Rhône-Alpes et en Ile-De-France, associé à un nombre de vétérinaires très conséquent. Ces chiffres sont bien cohérents avec nos résultats évoqués ci-dessus : il reste évident de trouver plus d'annonces sur ces deux régions sachant que ce sont celles où les structures vétérinaires sont les plus nombreuses. Cependant, la Nouvelle-Aquitaine fait exception à la règle : se situant à la troisième place des régions avec le plus de structures vétérinaires (et de vétérinaires), elle ne représente pourtant que 8 % des annonces de notre étude, et se situe à la 6^e place du classement régional. La balance entrants-sortants, nettement positive en Nouvelle-Aquitaine pourrait expliquer ce phénomène, avec par conséquent un marché moins en tension ces dernières années en Nouvelle-Aquitaine et peut-être moins de demandes d'emploi de la part des employeurs.

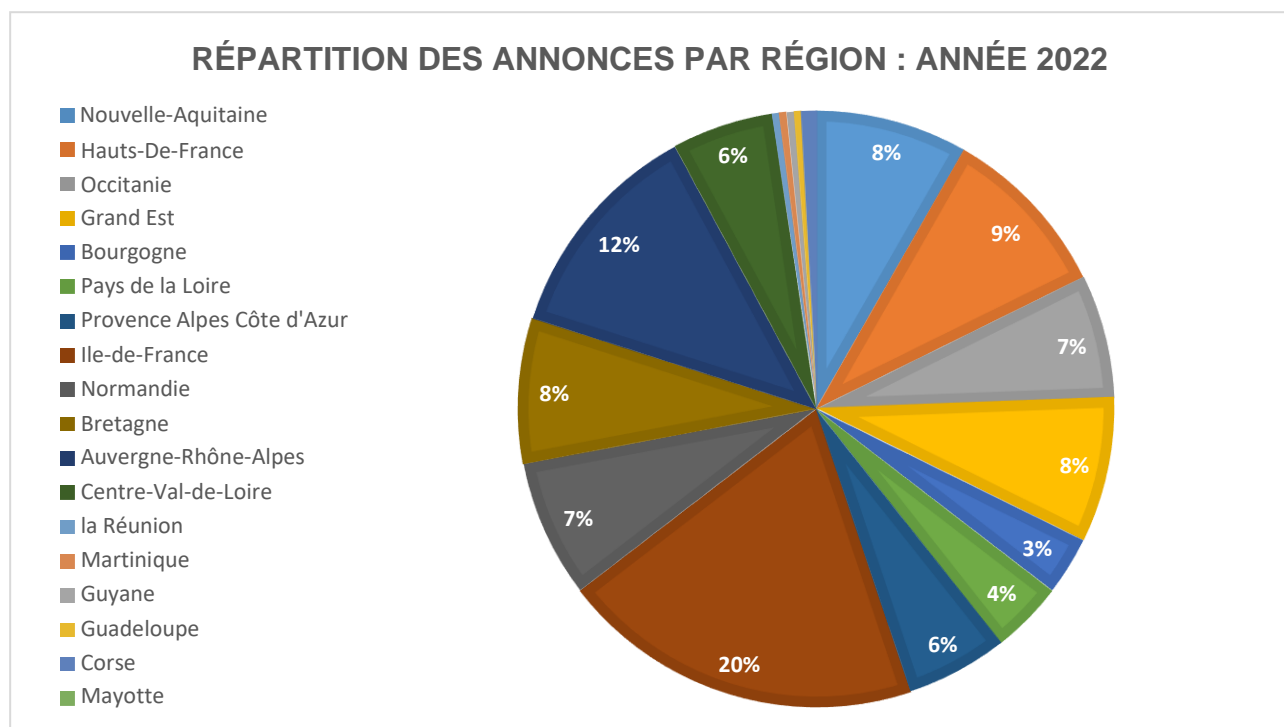
- Répartition géographique selon les années

Figure 22 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, résultats de l'année 2021



Sur l'année 2021, ce sont les régions Ile-de-France et Occitanie qui dominent avec 13 % des annonces pour chacune des régions. La région Auvergne-Rhône-Alpes se situe en deuxième position, et la Normandie et le Grand Est sont ex aequo en troisième position avec chacune 10 % des annonces recensées. Une prédominance de la Normandie est ainsi visible sur l'année 2021, non retrouvée lors de la répartition sur l'ensemble des offres d'emploi (2021 et 2022).

Figure 23 : Répartition des annonces de l'étude selon la région d'implantation de la structure, résultats de l'année 2022



Sur l'année 2022, l'île de France est hautement représentée avec 20 % des annonces répertoriées. On retrouve ensuite la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 12 % des annonces, puis les Hauts-de-France avec 9 % des annonces. La région Ile-de-France se démarque alors largement des autres régions sur l'année 2022.

Finalement, on peut expliquer la prédominance de la région Ile-De-France par la forte densité de personnes au sein de la région et a fortiori un besoin de vétérinaires par habitants plus élevé qu'au sein d'autres régions françaises. Notons par ailleurs que la demande en Ile-De-France concerne essentiellement les carnivores domestiques, même s'il existe une faible demande en rurale difficilement pourvue. L'Occitanie et l'Auvergne-Rhône-Alpes, souvent surreprésentées, peuvent sans doute attirer pour leur situation géographique (proximité avec la mer, tourisme, proximité avec la montagne), en permettant un accès à la nature facilité tout en restant proche de milieux urbains.

- *Rémunération proposée selon les régions*

Cf Annexe n°1

Tableau 9 : Rémunérations proposées par les recruteurs en fonction des régions d'implantation de la structure

Région	CC sans majoration	CC majorée sans indication sur la majoration	CC +5 %	CC +10 %	CC +15 %	CC +20 %	CC +30 %	Autres
Auvergne-Rhône-Alpes	40 %	30 %	0 %	4 %	0 %	2 %	4 %	- 3 750 € net (2 %) - CC basée sur CA (7 %) - Selon profil et autonomie (5 %)
Bourgogne-France-Comté	38 %	33 %	0 %	4 %	4 %	0 %	0 %	- 70 000 € brut/ an (4 %) - CC majorée + 300 € net(4 %) - Selon profil et autonomie (8 %)
Centre-Val-de-Loire	21 %	37 %	0 %	0 %	11 %	0 %	0 %	- 2 800 € net (5 %) - Selon profil et autonomie (11 %)
Corse	33 %	33 %	0 %	0 %	33 %	0 %	0 %	0 %
Grand Est	22 %	51 %	0 %	2 %	2 %	5 %	5 %	- 2 500 € net (2 %) - CC basée sur CA (5 %) - Selon profil et autonomie (2 %)
Guadeloupe	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Guyane	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	- CC + 25 % : 100 %

Hauts-de-France	33 %	33 %	2 %	2 %	0 %	2 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - Salaire attractif (2 %) - 2 500 à 3 000 net (2 %) - Selon profil et autonomie (12 %)
Ile-de-France	9 %	54 %	0 %	3 %	0 %	3 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - CC + 25 % : 1 % - Selon profil : 18 % - Basée sur le CA : 1 % - 2 700 euros net : 1 % - Minimum 3 000 euros net : 1 % - 5 040 à 5 761 euros bruts : 1 %
La Réunion	75 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Martinique	50 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Normandie	25 %	45 %	0 %	7,5 %	2,5 %	0 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - Basée sur le CA : 2,5 % - Selon profil : 15 %
Nouvelle-Aquitaine	33 %	22 %	0 %	11 %	3 %	0 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - 3 500 euros net : 3 % - Basée sur CA : 6 % - Selon profil : 8 %
Occitanie	40 %	33 %	0 %	7 %	0 %	2 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - Basée sur CA : 7 % - Selon profil : 7 %
Pays de la Loire	39 %	44 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10 %	41 %	0 %	10 %	0 %	0 %	0 %	<ul style="list-style-type: none"> - Basée sur CA : 10 %

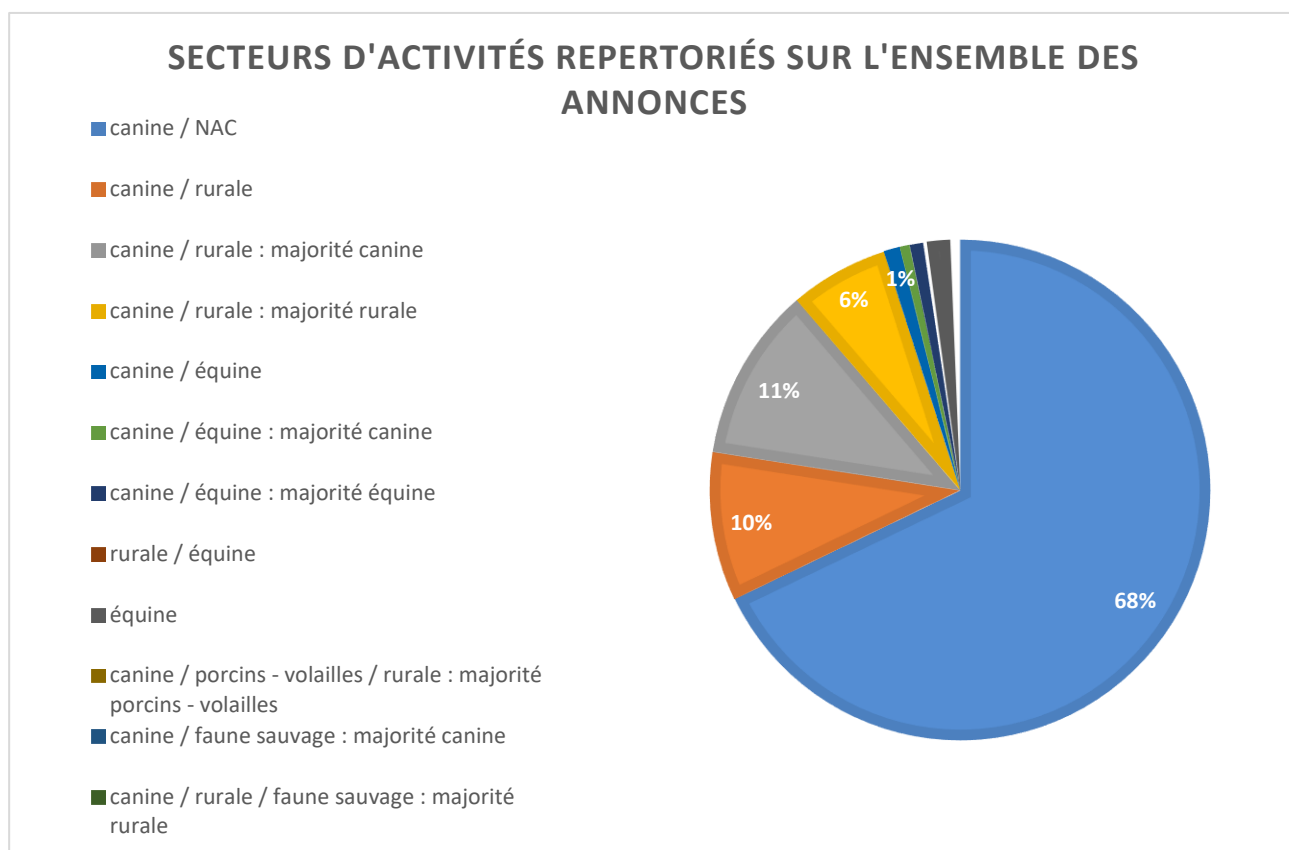
								- Selon profil : 17 %
Bretagne	46 %	26 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	- Jusqu'à 3 800 euros net et rémunération basée sur CA : 3 % - CC + 15 à 30 % + Basée sur CA : 3 % - Basée sur CA : 6 % - Selon profil : 3 %

On constate ici que plusieurs régions présentent un pourcentage supérieur de rémunérations sans majoration par rapport aux rémunérations majorées : les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Bretagne ainsi que tous les DROM COM sont ainsi concernés. Les majorations sont variables selon les régions, avec une prédominance des majorations autour de 10 %. Ce sont les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est qui présentent le plus haut taux de majorations de la convention collective supérieures à 15 %, avec respectivement 6 % et 10 % d'offres d'emplois de la région proposant une majoration de 20 à 30 % de la convention collective.

Notons que l'Ile-De-France et la région Auvergne-Rhône-Alpes sont deux régions très fortement représentées au sein de notre étude : si on peut s'attendre au chiffre plutôt bas d'annonces n'indiquant aucune majoration en Ile-De-France (beaucoup d'annonces donc a priori une forte demande d'où une offre plus intéressante), il est cependant plus étonnant de trouver un fort taux d'offres sans majoration en Auvergne-Rhône-Alpes pour qui nous avons répertorié beaucoup de propositions d'emplois. De même, d'autres régions largement représentées comme l'Occitanie ou la Nouvelle-Aquitaine proposent finalement peu de majoration, face à d'autres régions françaises ne semblant éprouver pourtant que peu de demandes. Plusieurs hypothèses pourraient être énoncées afin d'expliquer la situation : s'agit-il ici d'un biais de notre étude, qui, par le classement aléatoire des offres d'emploi, pourrait finalement manquer de représentativité sur le marché national français ? Il est possible aussi d'imaginer que si ce marché semble ne correspondre que partiellement aux règles de l'offre et de la demande, c'est peut-être car chaque clinique indépendamment propose sa rémunération selon sa rentabilité et ses moyens. Une étude plus individuelle des structures proposant ces offres auraient ici peut-être permis d'explorer cette hypothèse, et d'ainsi réaliser sans doute que malgré la demande, grand nombre de cliniques ne peuvent se permettre une majoration excessive. L'émergence grandissante des groupes vétérinaires sur le réseau français est aussi à prendre en compte, puisqu'on peut imaginer que leur plus grande puissance financière et économique pourrait être à l'origine de variabilité de rémunération par rapport aux cliniques indépendantes.

c. Type d'activité

Figure 24 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude



On constate une large prédominance de la filière canine / NAC qui représente 68 % de l'effectif. Il est à noter que la filière canine / NAC à dominante canine correspond à une activité canine de 80 à 100 %. Les autres annonces comprennent une forte majorité de filière mixte : 10 % des offres concernent une clinique à activité équivalente canine et rurale, 11 % ont une majorité canine, et 6 % seulement ont une majorité rurale. Notons que l'activité mixte canine / rurale comprend également une activité équine non spécialisée, qui représente en général entre 5 à 20 % de l'activité rurale. Des effectifs plus faibles sont constatés pour la filière équine spécialisée.

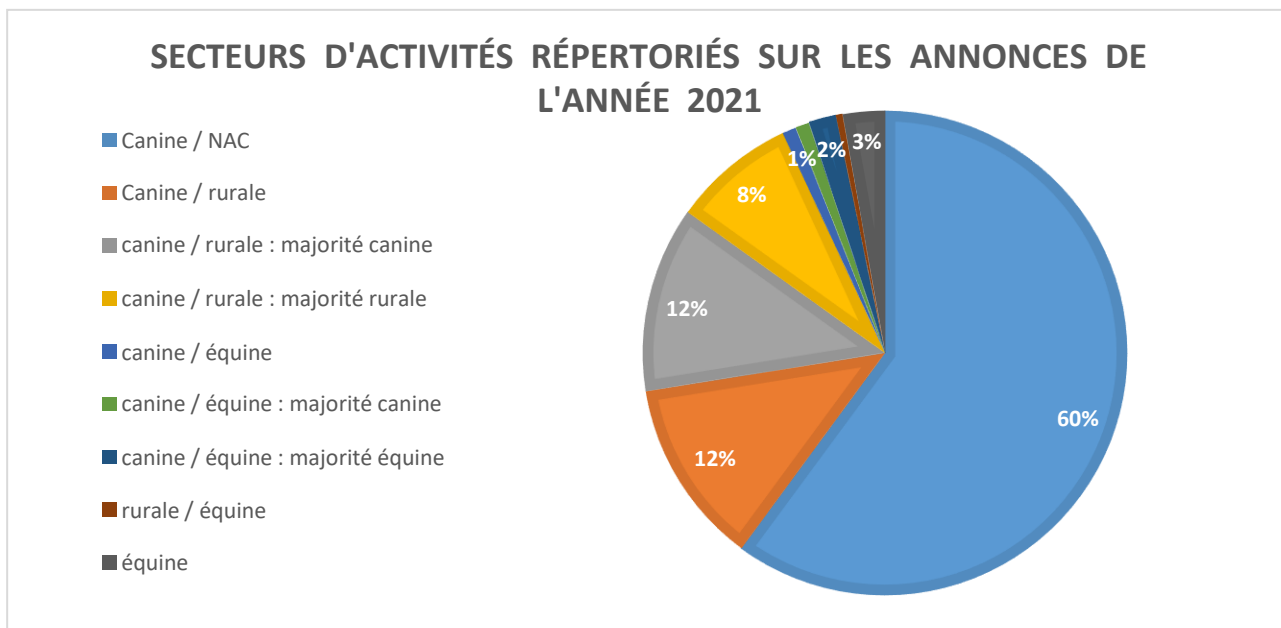
- *Type d'activité majoritaire par région*

Cf Annexe n°2

On retrouve, peu importe la région, la prévalence de la filière canine (nommée ci-dessus canine / NAC : majorité canine). La filière rurale est absente de la région Ile-De-France, sans grande surprise, puisque la région est très citadine avec donc peu d'animaux de rente présents.

- *Secteurs d'activités sur l'année 2021*

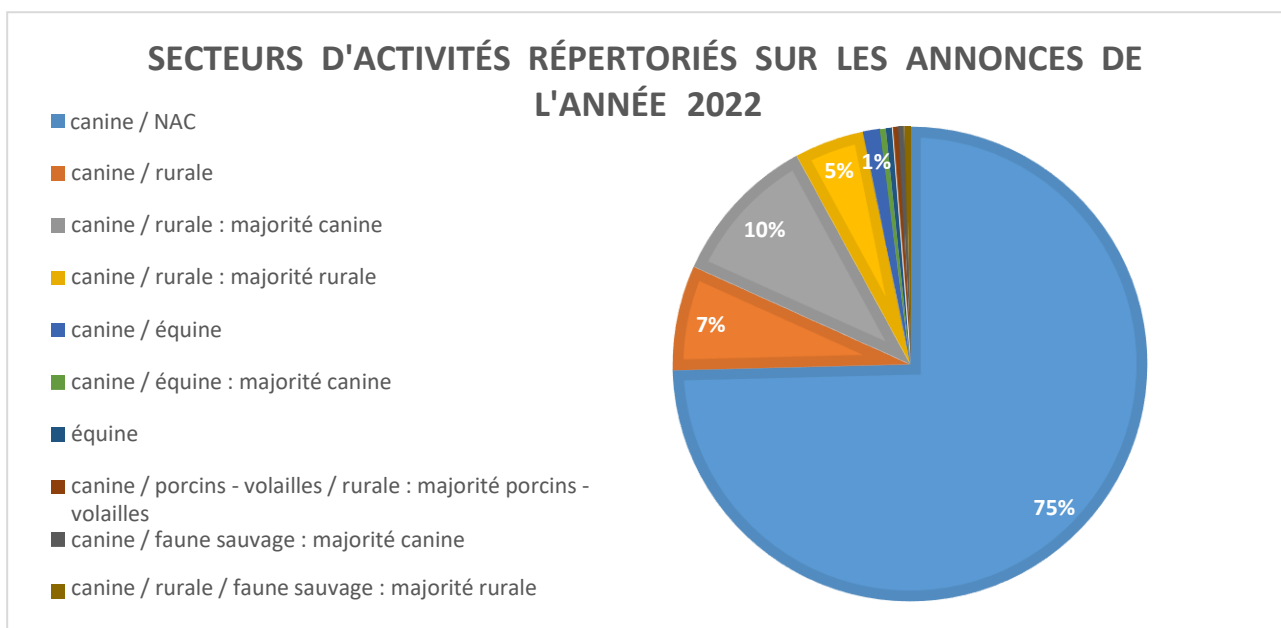
Figure 25 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude, résultats de l'année 2021



Sur l'année 2021, le secteur canine / NAC (majorité canine) représente toujours une large majorité avec 60 % des annonces. L'activité mixte se situe en deuxième position, toujours suivie par l'activité équine spécialisée. Les chiffres sont cohérents avec les résultats globaux obtenus ci-dessus.

- *Secteurs d'activités sur l'année 2022*

Figure 26 : Répartition des secteurs d'activité, peu importe l'année d'inclusion dans l'étude, résultats de l'année 2022



Une large prédominance de la filière canine / NAC (majorité canine) est ici visible avec 75 % des annonces recensées, un chiffre bien supérieur à l'année 2021 où seulement 60 % des annonces concernaient un secteur d'activité canine / NAC.

- *Rémunération proposée selon le type d'activité*

Cf Annexe n°3

Tableau 10 : Rémunération proposée par les employeurs selon le type d'activité exercée au sein de la structure

	Pas d'indication de majoration de la convention collective	Majoration de la convention collective	Aucune information sur la rémunération	Effectifs
Canine / NACs : majorité canine	22 %	68 %	10 %	320
Canine / rurale : majorité canine	43 %	54 %	3 %	54
Canine / rurale : majorité rurale	52 %	48 %	0 %	31
Canine / rurale : parts égales	40 %	56 %	4 %	45
Canine / équine : majorité canine	100 %	0 %	0 %	3
Canine / équine : Majorité équine	60 %	40 %	0 %	5
Canine / équine : parts égales	20 %	80 %	0 %	5
Equine pure	100 %	0 %	0 %	7
Rurale / équine : majorité rurale	100 %	0 %	0 %	1
Canine / faune sauvage	100 %	0 %	0 %	1
Canine / porcs / volailles / rurale	100 %	0 %	0 %	1
Canine / rurale / faune sauvage	0 %	100 %	0 %	1

Après étude des résultats, les faibles effectifs dans les secteurs : Canine / équine, Équine pure, Canine / Faune sauvage, Canine / porcs / volailles / rurale, Canine / rurale / faune sauvage, créent un biais de sélection trop important pour en déduire une réelle interprétation. Notons seulement que la grande majorité des annonces n'indiquent aucune majoration de la convention collective.

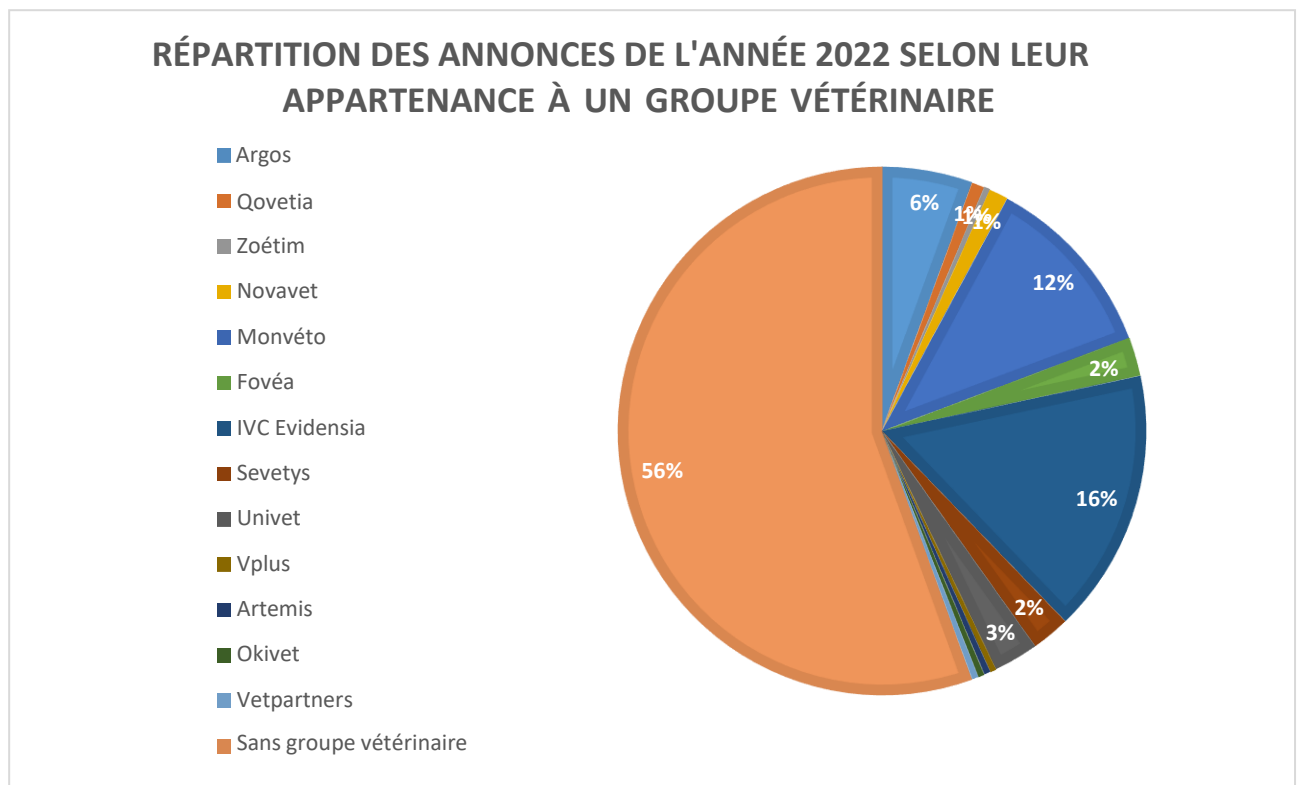
À propos des secteurs d'activité majoritairement représentés dans l'étude : les annonces du milieu Canine / NACs indiquent à presque 70 % une majoration de la convention collective. Ces taux sont bien plus faibles au sein du secteur Canine / Rurale, où les annonces se répartissent plus équitablement entre majoration de la convention collective / non-majoration de la convention collective. Des résultats qui diffèrent de ce que nous avons pu constater lors de l'étude bibliographique, où le revenu moyen des vétérinaires ruraux était en moyenne 30 % supérieur à celui des vétérinaires exerçant la médecine des animaux de compagnie (Asterès, 2017).

On peut imaginer que la création des réseaux vétérinaires, souvent présents dans le secteur Canine / NACs, participe à ce phénomène. Les groupes vétérinaires, conscients du marché vétérinaire et souvent plus puissants économiquement, pourraient peut-être proposer aux candidats des rémunérations plus attractives face à la forte demande de praticiens. Etudions ci-dessous les résultats obtenus en fonction de la présence ou non des réseaux vétérinaires. On peut aussi imaginer que la fréquence des gardes, sûrement supérieure dans le secteur rural, participe à cet écart de rémunération.

d. Groupes vétérinaires

L'étude des résultats se portera ici sur l'année 2022 uniquement : en effet, l'appartenance à un groupe vétérinaire n'a été étudiée que tardivement sur les annonces de l'année 2021, ce qui ne nous permet pas d'avoir un résultat exhaustif sur cette année.

Figure 27 : Répartition des annonces de l'année 2022 selon leur appartenance à un groupe vétérinaire



L'essentiel des annonces recensées sont proposées par des cliniques n'appartenant pas à une chaîne vétérinaire (cliniques indépendantes : 56 % des annonces répertoriées). Notons que le groupe IVC Evidensia est le groupe majoritairement représenté (16 % des annonces), en lien avec sa forte présence à l'échelle nationale.

- *Annonces de rémunération proposées par les groupes*

On retrouve parfois selon les groupes vétérinaires, une unité de rémunération proposée à l'échelle nationale. En effet, chaque groupe propose des avantages souvent retrouvés à l'échelle nationale à son futur salarié, les annonces d'un seul et unique réseau sont alors souvent similaires, et sont répertoriées ci-dessous. Notons que de nombreux groupes vétérinaires indiquent une rémunération selon profil et n'indiquent ainsi aucune rémunération précise.

Tableau 11 : Rémunération et avantages spécifiquement proposés par les réseaux vétérinaires de l'étude

Nom du Réseau	Rémunération indiquée dans la description du poste	Avantages proposés dans la description du poste
MonVéto	Convention collective majorée + primes additionnelles	Propres à chaque offre d'emploi
Qovétia	Salaire au-dessus de la convention collective, négociable selon profil	Propres à chaque offre d'emploi
IVC Evidensia	« Nous vous proposons une rémunération attractive à la hauteur de votre expérience » Rémunération proposée : Convention collective majorée	Accès aux formations diplômantes Care fund Comité d'entreprise
Novavet	« Rémunération attractive » Rémunération proposée : convention collective majorée, forfait jour	Perspective d'évolution au sein du groupe Formations Accès à un partenaire de qualité de vie et bien-être au travail : Mokacare
Sevetys	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Evolution salariale annuelle Réseau d'entreprises Formations internes / externes et formations certifiantes Possibilité de mobilité interne Possibilité d'évolution sur un poste en management et/ou gestion opérationnelle de clinique
Univet	« Votre rémunération sera sur mesure en fonction de vos compétences »	Formations internes et externes
Argos	Jusqu'à 4 000 € net selon expérience + Tickets restaurants + rémunération complémentaire variable basée sur le chiffre d'affaires de la clinique	Formations Evolution de carrière Réseau d'entreprises Prise en charge des coûts d'adhésion AFVAC
Fovéa	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Propres à chaque offre d'emploi
Artémis	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Propres à chaque offre d'emploi
Vplus	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Propres à chaque offre d'emploi
Okivet	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Propres à chaque offre d'emploi
Vetpartners	Rémunération proposée propre à chaque offre d'emploi	Propres à chaque offre d'emploi

- *Groupes vétérinaires selon le secteur d'activité*

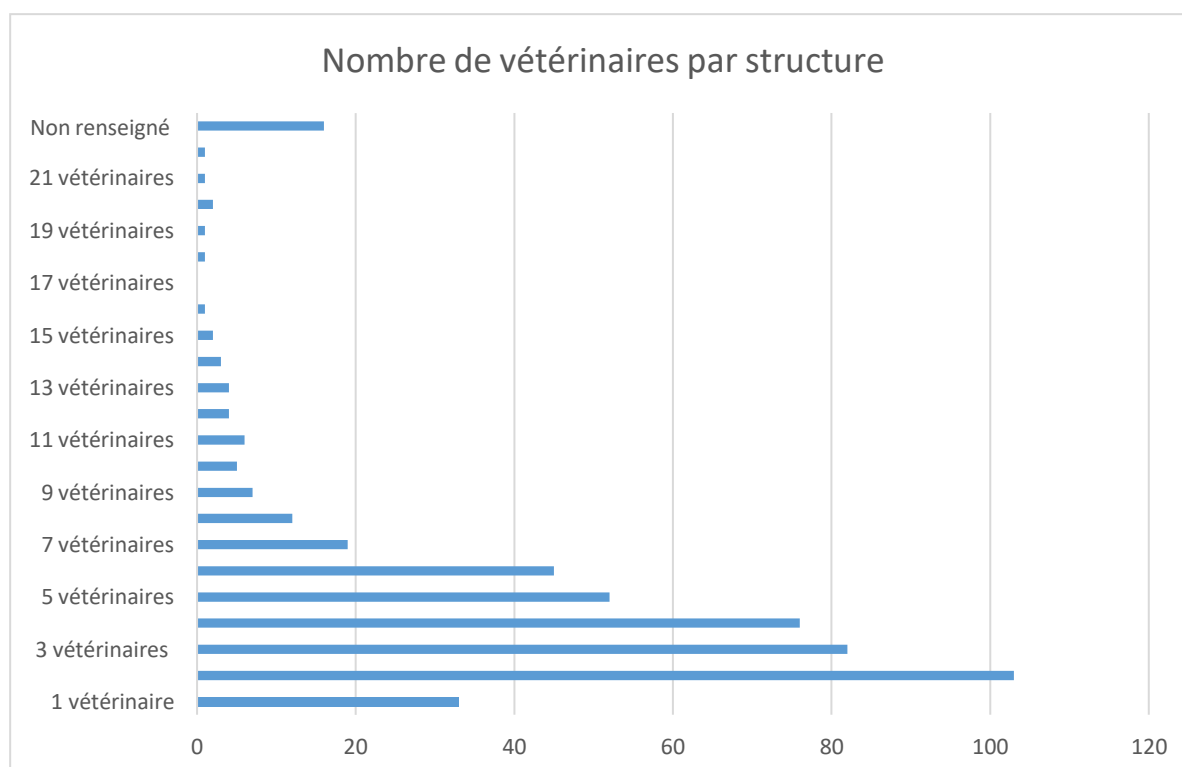
Parmi les annonces de groupes vétérinaires recensées dans notre étude, seuls les secteurs Canine / NACs et Canine / rurale sont représentés. 19 % des annonces concernent alors le secteur Canine / rurale tandis que 81 % des annonces concernent des établissements exerçant une pratique Canine – NACs. Des chiffres en accord avec les résultats nationaux.

- *Majoration de la convention collective et appartenance à un groupe*

On note dans notre étude 39 % d'annonces ne présentant pas de majoration de la convention collective chez les cliniques indépendantes (non rattachées à un réseau vétérinaire). Au sein des groupes vétérinaires, seul 0,8 % des annonces (soit une seule annonce en réalité) ne proposent pas de majoration de la convention collective à son futur employé. Comme questionné ci-dessus en partie 2.B.a., les cliniques indépendantes peuvent sans doute présenter plus de difficultés à proposer une rémunération attractive, tandis que les grands réseaux vétérinaires présentent en général de plus grands atouts financiers, et placent ainsi la rémunération comme un argument de valeur pour le recrutement de leurs futurs employés. Le recrutement est de nos jours un enjeu majeur des structures de soins vétérinaires, face à un marché en forte tension. Les groupes ont alors souvent bien conscience de l'importance du développement d'une marque employeur puissante, un développement qui passe aussi par des rémunérations correctes des employés.

e. Taille de la structure

Figure 28 : Nombre de vétérinaires par structure



La grande majorité des annonces concernent des structures où travaillent 1 à 5 vétérinaires, avec une prévalence des structures composées de deux vétérinaires. Un nombre non négligeable d'annonces ne comprend pas d'informations quant au nombre de vétérinaires au sein de la structure.

- *Rémunération proposée selon la taille de la structure*

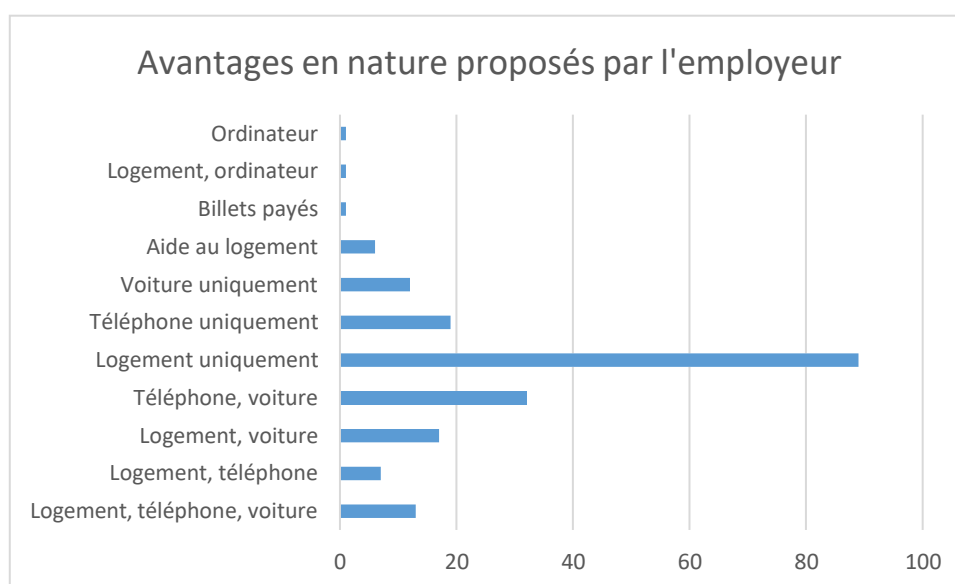
Pour les différentes annonces où le nombre de vétérinaires au sein de la structure est indiqué, nous avons cherché à savoir quel pourcentage des annonces proposait une majoration.

Pour les structures de 1 à 9 véto (l'essentiel de nos annonces), la majorité des employeurs proposent au sein de leur annonce une majoration de la convention collective. Notons que pour les structures composées de 2, 3, 4, 6 et 8 vétérinaires les taux sont presque tous similaires, avec 23 à 27 % des annonces ne mentionnant pas une majoration de la convention collective, et 64 à 66 % indiquant la majoration. Une certaine unité qui semble donc prouver ici que la rémunération proposée par l'employeur est peu dépendante de la taille de la structure.

Pour les structures employant plus de vétérinaires (minoritaires dans notre étude), les résultats sont très variables, indiquant tantôt une prévalence des annonces avec majoration, tantôt une prévalence des annonces sans majoration. Un biais de sélection existe ici, l'échantillon choisit est trop faible pour en déduire une quelconque interprétation.

f. Avantages en nature

Figure 29 : Avantages en nature proposés par l'employeur



Il est à noter que sur les 475 annonces recensées, 42 % des employeurs proposent des avantages en nature, tandis que 58 % n'en proposent pas. La grande majorité des avantages en nature consiste en la proposition d'un logement à l'arrivée du salarié. Téléphones et voitures sont également souvent proposés, correspondant en général à des annonces de structures rurales.

Au total, sur les 198 annonces avec avantages proposés, 68 % proposent un logement ou une aide au logement, 37 % proposent un téléphone et enfin 37 % proposent une voiture.

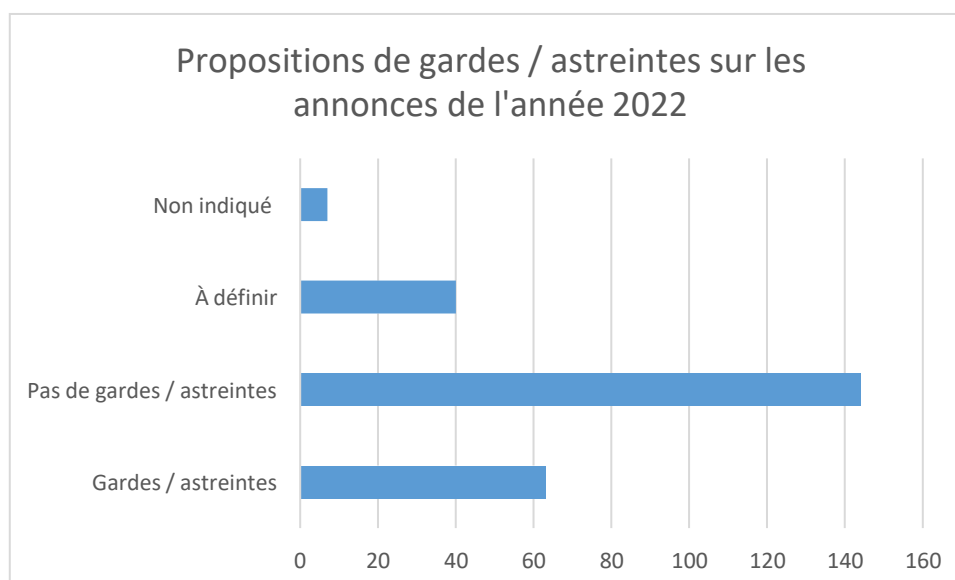
- *Avantages en nature proposés par l'employeur selon le type d'activité exercée dans la clinique*

Cf annexe n°4

Parmi les recruteurs indiquant une activité canine / NAC à majorité canine, presque 30 % proposent un avantage en nature, dont 20 % un logement. Pour les filières comportant une activité rurale, toutes confondues, 71 % des recruteurs proposent un avantage en nature. Quant à l'équine, toutes les annonces proposant de l'équine pure y associent un avantage en nature. Les filières canine / équine n'ajoutent aucun avantage en nature à leur offre d'emploi dans environ 40 % des cas. Les résultats sont ici bien révélateurs d'une prévalence de la filière rurale sur les annonces avec avantages en nature proposés. Il reste moins fréquent que la filière canine, selon ces résultats, propose de mêmes offres.

g. Gardes et astreintes

Figure 30 : Propositions de gardes / astreintes sur les annonces de l'année 2022



Seuls les résultats de l'année 2022 sont répertoriés ici. En effet, ce critère n'ayant pas été étudié de manière exhaustive sur l'année 2021, il a été décidé de le retirer de l'étude.

On constate ici une forte proportion d'annonces ne proposant ni gardes ni astreintes (57 %). Presque 25 % en proposent, tandis que 16 % des employeurs décident de définir la fréquence et/ou la volonté de réaliser ou non des gardes pendant l'entretien avec le salarié. Seuls 3 % employeurs ne précisent pas si des gardes devront être réalisés au sein de leur clinique.

C. Bilan

Au bilan, la majorité des annonces vétérinaires concerne des employeurs exerçant en Ile-de-France ou en région Auvergne-Rhône-Alpes, devant l'Occitanie, les Hauts de France ou le Grand Est. Le secteur Canine / NACs est majoritairement représenté, devant le secteur Canine / Rurale, avec une prévalence des entreprises comprenant entre 1 à 5 vétérinaires. 56 % de nos annonces concernent des employeurs appartenant à des groupes vétérinaires. À propos des avantages en nature, 58 % n'en proposent pas, la mise à disposition d'un logement restant sinon l'avantage le plus

fréquemment proposé. Précisons également que 57 % des annonces ne proposent ni gardes ni astreintes.

À propos des rémunérations proposées, la moitié indique majorer la convention collective, dont une large majorité ne donne pas plus d'informations. Notons que presque 30 % des annonces ne semblent pas prévoir de majoration de la convention. Pour les quelques annonces précisant un pourcentage de majoration, on constate une prévalence de majoration comprise entre 10 et 20 %, avec une prédominance des pourcentages à 10 %. En fonction des régions, on constate que les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Bretagne et tous les DROM COM ont des pourcentages élevés d'annonces sans majoration proposée. Ce sont les régions Auvergne-Rhône-Alpes et le Grand Est qui proposent par ailleurs les meilleures majorations. Les majorations sont aussi prédominantes dans le secteur Canine / NACs, et sont quasi systématiques au sein des réseaux vétérinaires, tandis que presque 40 % des cliniques indépendantes n'en proposent pas. La rémunération proposée ne semble pas avoir de lien par ailleurs avec la taille de la structure.

En comparaison aux secteurs de l'industrie pharmaceutique et de la fabrication et du commerce de produits de la pharmacie, parapharmacie, et vétérinaires, on constate alors que la majoration de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés n'est quant à elle pas systématique, avec encore beaucoup d'annonces proposant une rémunération uniquement selon la convention collective. Le secteur d'activité, la localisation, ou l'appartenance à un groupe sont alors tout autant de variables à l'origine de majorations différentes de la convention collective. N'oublions pas que le profil du candidat est également souvent en jeu, et est un des facteurs expliquant la variabilité des rémunérations au sein du milieu de la pratique vétérinaire. Face à un marché en forte tension, la nécessité d'assurer une rémunération en accord avec les attentes du candidat reste alors un enjeu majeur chez les employeurs.

3. Étude des questionnaires adressés aux vétérinaires praticiens salariés

A. Objectifs de l'étude

L'objectif de cette étude est d'estimer le niveau global de bien-être des vétérinaires salariés français en fonction de critères multiples. Des critères financiers sont ainsi évoqués, tout comme des critères relatifs à l'ambiance générale de la clinique, au rythme de travail ou encore à la stimulation professionnelle quotidienne. Les inconvénients majeurs du métier, tout comme les bonnes surprises quotidiennes permises par celui-ci sont évoqués.

B. Matériels et méthodes

a. Population cible et base de données

La population visée par cette étude est les vétérinaires salariés employés au sein d'une structure de soins vétérinaires. Les vétérinaires ont été interviewés par des étudiants de l'Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort en troisième année.

b. Méthode de recrutement des effectifs

L'étude a été proposée aux praticiens par les étudiants vétérinaires d'Alfort de troisième année entre les années 2020 et 2022. Chaque année, la promotion A3 avait la charge d'interviews vétérinaires, à réaliser avant le mois de décembre de leur A3. Les étudiants avaient alors pour but d'interviewer un vétérinaire praticien, peu importe la spécialité (animaux de compagnie, NAC, rurale, équine, aviaire, porcine), peu importe le statut (salarié, collaborateur libéral ou associé), et peu importe le temps de travail (partiel ou temps plein). Le vétérinaire peut être spécialiste ou non. Doivent être exclues des interviews les directeurs de zoo, les chercheurs, enseignants, salariés de l'industrie, ou vétérinaires inspecteurs par exemple, l'interview ayant pour but de se concentrer essentiellement sur les vétérinaires praticiens.

Par la suite, pour les besoins de notre étude basée uniquement sur les vétérinaires praticiens salariés, ne sont conservées que les interviews concernant des vétérinaires salariés. Tout autre statut est exclu de l'étude. 63 répondants sont ainsi listés pour l'année 2022, 78 pour l'année 2021, et 53 pour l'année 2020, soit un total de 194 réponses, sur un total initial de 464 réponses. 42 % des réponses au questionnaire sont ainsi incluses et analysées. Des résultats en accord avec les résultats nationaux, puisqu'on note en 2022 plus de 40 % de vétérinaires salariés inscrits à l'Ordre (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

c. Conception et administration du questionnaire

Les différentes questions adressées aux vétérinaires praticiens sont :

- École vétérinaire fréquentée
- Année de sortie
- Statut et taille de la structure
- Nombre de vétérinaires y exerçant
- La structure accepte-elle les cas référés ? Si oui, dans quels domaines ?
- La structure appartient-elle à un groupe ? Si oui, lequel ? (Question posée uniquement aux vétérinaires interviewés en 2022).
- Sur une échelle de 0 à 10, avec quelle facilité avez-vous trouvé un poste à temps plein en début de carrière ?
- Si vous n'êtes pas associé, sur une échelle de 0 à 10, quelle envie avez-vous de vous installer à votre compte un jour ?
- De quelles espèces vous occupez-vous ?
- Avez-vous un diplôme de spécialiste ? Si oui, dans quel domaine ?
- En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine ?
- Que pensez-vous de votre niveau de revenu d'une façon générale ?
- Quel est votre niveau de revenu mensuel ?
- Sur une échelle de 0 à 5, comment évalueriez-vous l'ambiance au sein de votre structure ?

- Et plus spécifiquement, comment évalueriez-vous l'ambiance entre les vétérinaires et les ASV ?
- Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous votre niveau de stress au travail ?
- Sur une échelle de 0 à 10, à combien évalueriez-vous votre équilibre vie professionnelle-vie personnelle ?
- Quelles sont, selon vous, les difficultés et/ou inconvénients majeurs du métier (qu'ils soient quotidiens ou plus ponctuels) ?
- Quelles sont, selon vous, les bonnes surprises de l'exercice (qu'elles quelles soient), vos plaisirs quotidiens, vos facteurs de motivation ?
- Quel est votre niveau d'intérêt pour la relation avec les clients ?
- Comment vous voyez-vous dans 5 ans ?
- Pensez-vous que votre profession soit utile à la société ?

Les questions étant souvent des questions ouvertes, un triage des réponses vétérinaires fut ensuite réalisé pour quantifier au mieux le bien-être des vétérinaires salariés.

Les questions ouvertes à propos des revenus ont été triées selon la classification suivante :

- Ne se prononce pas / Très faible / Faible / Moyen à faible / Moyen / Correct / Bon / Très bon.
- La mention « insuffisant » est ajoutée lorsque le vétérinaire fait part d'un salaire trop bas par rapport à une charge mentale importante au travail, des responsabilités quotidiennes lourdes ou un rythme de travail conséquent. Cette mention est également ajoutée lorsque le vétérinaire juge son niveau de revenus faible en comparaison aux autres professions libérales, ou face à la complexité et la longueur des études vétérinaires. Beaucoup trouvent ainsi leur revenu correct à bon mais insuffisant en comparaison au travail quotidien fourni et aux années d'études accomplies pour obtenir ce salaire.

Les réponses à propos des inconvénients majeurs du métier ont été triées selon la classification suivante

- Gestion client / Charge mentale / Équilibre vie professionnelle-vie personnelle / Amplitude horaire / Salaire / Aspect financier limitant du client / Euthanasie / Gardes / Restrictions législatives / Sexisme / Stress quotidien / Ambiance d'équipe / Route trop importante / Animaux agressifs

Les réponses à propos des plaisirs quotidiens associés à la profession ont été classées comme suit :

- Bon diagnostic / Relation client / Bonne gestion chirurgicale / Suivi des animaux / Bonne ambiance d'équipe / Bonne gestion de cas / Utilité au quotidien / Stimulation intellectuelle / Animaux gentils – mignons

Les réponses à propos de l'avenir professionnel d'ici 5 ans ont été classées comme suit :

- Salarié / Associé / A son compte / Formations / Epanouissement personnel / Arrêt de la profession / Retraite / Collaborateur libéral / Changement de filière / Enseignant / Temps

partiel / Sans modification / Ne sait pas / Travail dans une autre structure / Résidanat / Prise d'expérience.

C. Résultats

a. Moyenne d'âge des répondants

Tableau 12 : Moyenne des années de sortie des répondants sur les trois années d'interviews

Année 2020	Année 2021	Année 2022
2013	2016	2017
2015		

La moyenne des années de sorties des répondants sur les trois années d'interview est autour de 2015. On remarque alors ici la prévalence d'une population jeune. Seuls 12 répondants indiquent une année de sortie avant les années 2000. Le choix du salariat semble concerner les plus jeunes générations sorties récemment d'école.

b. Facilité pour trouver un poste à temps plein en sortie d'école

Tableau 13 : Moyenne des notes (de 0 à 10) données par les vétérinaires interviewés quant à leur facilité à trouver un temps plein en sortie d'école

	Année 2020	Année 2021	Année 2022
Moyennes globales (note entre 0 et 10)	8,7 / 10	8,9 / 10	9,1 / 10
Notes inférieures ou égales à 5	3 / 53 répondants	5 / 78 répondants	4 / 63 répondants
Moyenne sur les 3 années d'interview	8,9 / 10		

Les résultats révèlent une grande facilité à trouver un emploi à temps plein après la sortie d'école. Environ 5 à 6 % des répondants par année accordent une note inférieure ou égale à 5. La grande majorité des vétérinaires praticiens salariés ne semblent pas éprouver de difficulté quant à leurs recherches d'emploi. Des résultats en accord avec un marché en tension ces dernières

années, où grand nombre de vétérinaires sont à la recherche de futur(es) consœurs(s) ou confrère(s) pour compléter leurs effectifs et ainsi diminuer la charge de travail.

c. Volonté de s'installer à son compte un jour

Tableau 14 : Réponses de 0 à 10 quant à la volonté de s'installer à son compte un jour

	Année 2020	Année 2021	Année 2022
Moyenne des notes de 0 à 10	5,9 / 10	6,3 / 10	5,2 / 10
Moyenne globale sur les 3 années d'interview	5,8 / 10		

Les chiffres présentés ci-dessus sont révélateurs d'une volonté grandissante de rester salarié. En effet, la moyenne globale à 5,8/10 met en évidence que les praticiens interrogés n'ont aucune certitude sur leur volonté de s'installer à leur compte un jour, et que l'hypothèse d'un salariat pendant tout leur exercice reste totalement envisageable. Au contraire des anciennes générations qui avaient tendance à avoir pour modèle l'association ou l'installation à son compte après quelques années d'exercice comme salarié, les nouvelles générations ont plutôt tendance à préférer un statut de salarié sur des longues durées, argument qui peut également s'expliquer par l'essor des grands groupes vétérinaires en parallèle (priviliégiant le statut de salarié pour leurs futurs employés). La féminisation de la profession peut elle-aussi être mise en avant, avec l'idée souvent véhiculée que le cadre du salariat accorde un meilleur confort de vie privée, en particulier lors de désirs d'enfants (meilleure prise en charge du congé de maternité) ou pour l'équilibre vie professionnelle – vie privée quand des enfants sont encore présents au foyer.

d. Heures travaillées par semaine

Figure 31 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2020

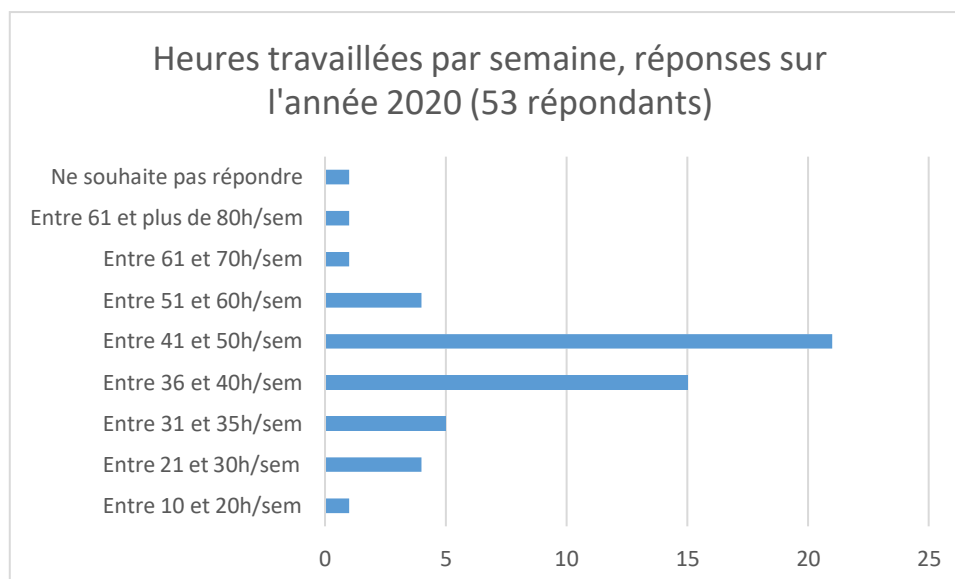


Figure 32 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2021

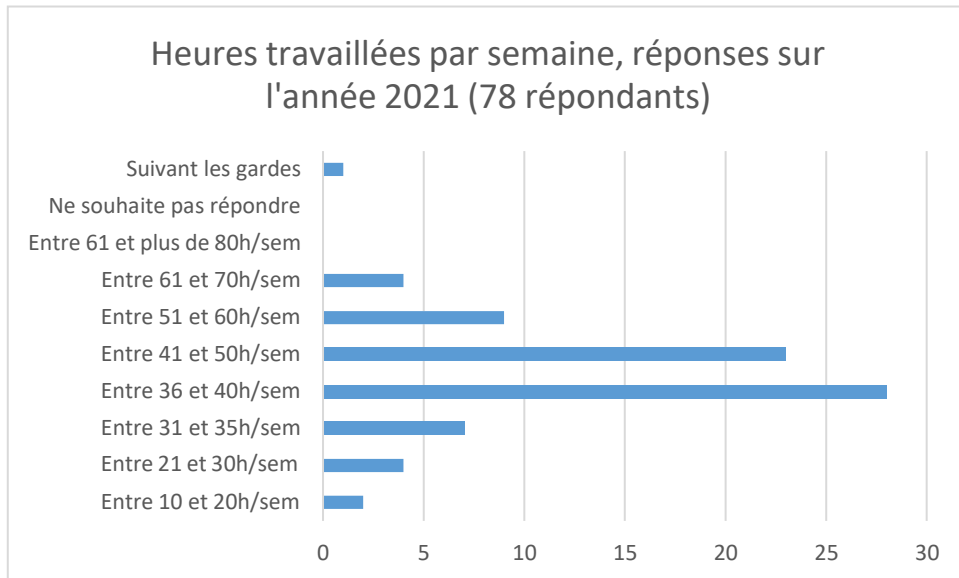


Figure 33 : Heures travaillées par semaine, réponses sur l'année 2022

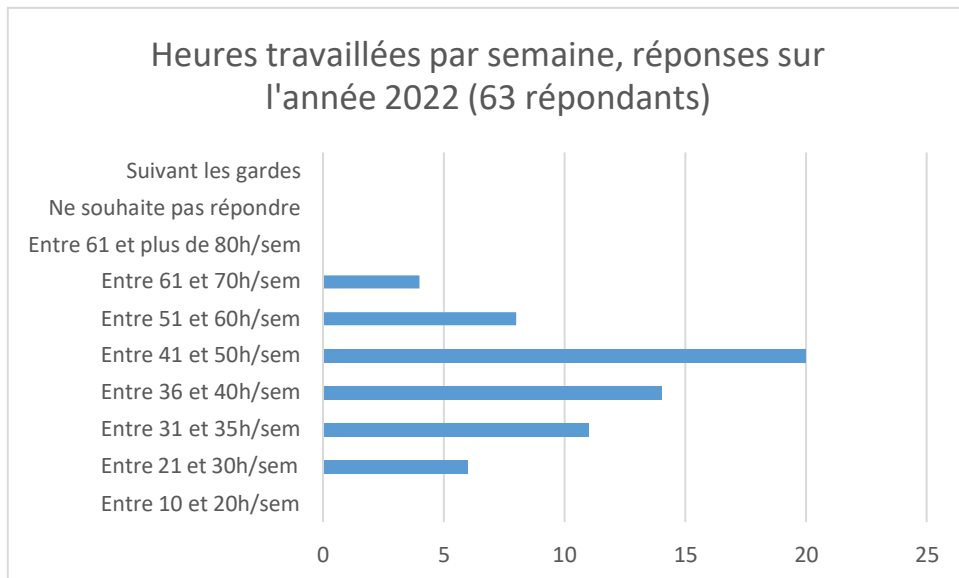
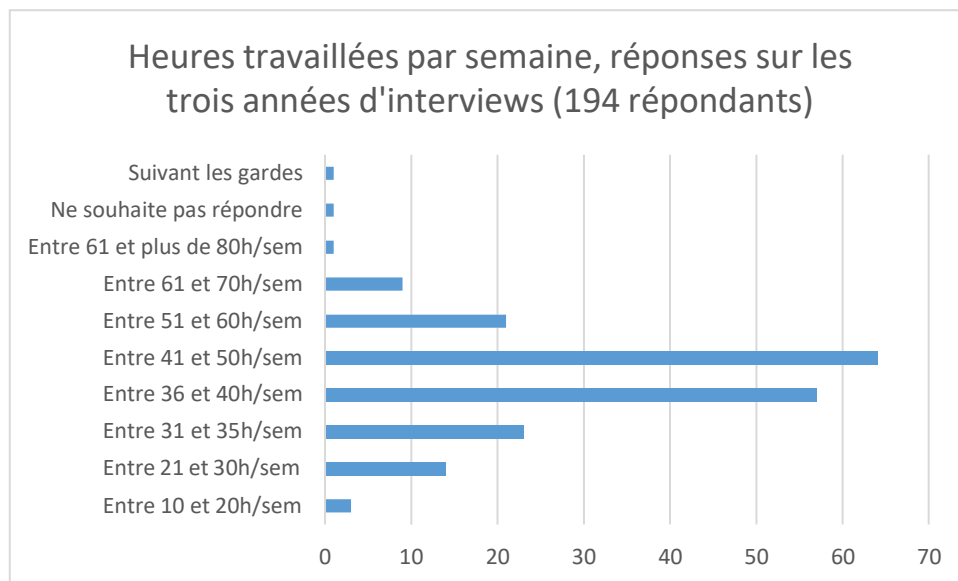


Figure 34 : Heures travaillées par semaine, réponses sur les trois années d'interviews confondues



La grande majorité des praticiens vétérinaires salariés travaillent entre 36 et 50 heures par semaine en moyenne, selon la figure réunissant les 3 années d'interviews (figure 34). Ce même constat est identifiable en observant les résultats par année d'interview. Des résultats stables selon les années mais qui mettent cependant en avant une charge de travail bien supérieure à celle usuellement imposée dans les autres secteurs par le Code du travail (35 heures par semaine).

e. Bien-être au travail

- *Ambiance au sein de l'équipe et plus spécifiquement entre vétérinaires et ASV*

Tableau 15 : Moyennes et médianes des notes données par les praticiens sur l'ambiance globale au sein de 'l'équipe et l'entente entre vétérinaires et ASV

	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Moyenne globale sur les 3 années d'interviews
Ambiance globale au sein de l'équipe (moyenne des notes sur 5)	4,3 / 5	4,3 / 5	4,3 / 5	4,3 / 5
Ambiance globale au sein de l'équipe (médiane des notes sur 5)	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5
Entente entre vétérinaires et ASV (moyenne des notes sur 10)	4,4 / 5	4,4 / 5	4,2 / 10	4,3 / 5
Entente entre vétérinaires et ASV (médiane des notes sur 10)	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5

On constate ici des résultats très similaires suivant les années, les chiffres sont en effet presque tous identiques peu importe les années d'interview. D'une manière globale, les scores sont très bons et sont révélateurs d'une bonne ambiance d'équipe générale pour presque l'ensemble des répondants.

- *Niveau de stress au travail*

Tableau 16 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur le niveau de stress au travail

	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Moyenne globale sur les trois années
Niveau de stress au travail (moyenne des notes sur 10)	5,4 / 10	5,4 / 10	5,4 / 10	5,4 / 10
Niveau de stress au travail (médiane des notes sur 10)	6 / 10	6 / 10	6 / 10	6 / 10

Cette fois ci-encore, aucune différence n'est constatée selon l'année d'interview. On constate une note moyenne constante de 5,4/10. La médiane est quant à elle à 6/10, indiquant que 50 % des répondants indiquent un niveau de stress au travail supérieur à 6/10, une note plutôt élevée.

- *Équilibre vie professionnelle – vie personnelle*

Tableau 17 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

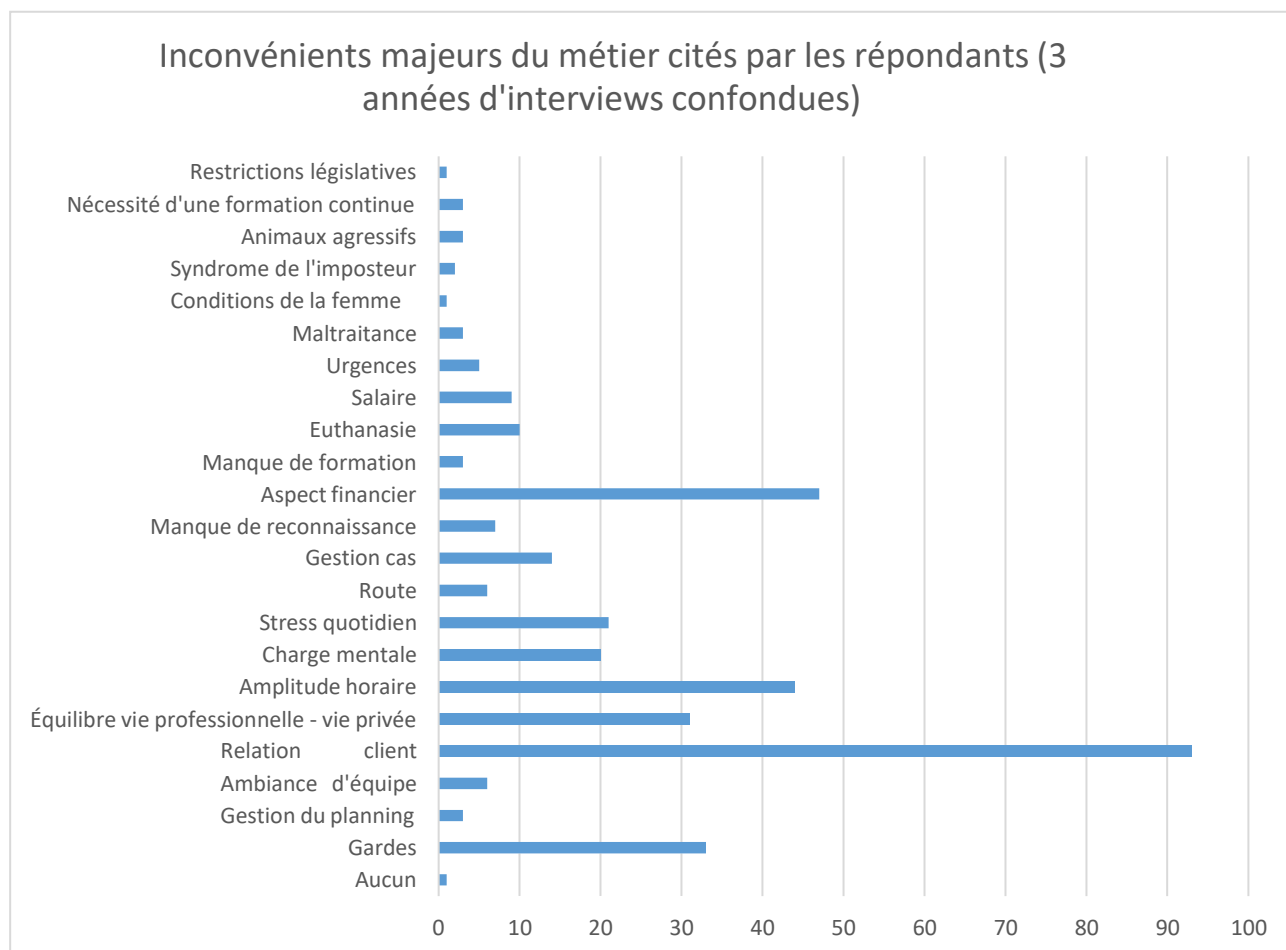
	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Moyenne globale sur les 3 années
Équilibre vie professionnelle – vie personnelle (Moyenne des notes sur 10)	6,9 / 10	6,3 / 10	6,3/10	6,4 / 10
Équilibre vie professionnelle – vie personnelle (Médiane des notes sur 10)	7 / 10	7 / 10	7 / 10	7 / 10

La moyenne globale sur les trois années d'interview est à 6,4 / 10, tandis que la médiane est à 7 / 10 (indiquant que 50 % des personnes interviewées ont répondu avec une note supérieure ou égale à 7). Les chiffres sont plutôt encourageants, avec des notes majoritairement au-dessus de 5 / 10, mais sont néanmoins révélatrices d'une balance vie professionnelle – vie personnelle difficilement respectée pour certains. Il serait ici intéressant de comparer notre étude avec une étude

semblable appliquée au milieu libéral : les moyennes et médianes seraient-elles similaires ? Comme inscrit plus haut, il est fréquent de penser que le salariat offre un confort de vie parfois meilleur que celui imposé par le statut libéral, même si les moyennes obtenues ici ne sont pas encore parfaites.

- *Inconvénients majeurs du métier*

Figure 35 : Inconvénients majeurs du métier cités par les répondants (3 années d'interviews confondues)



Les réponses à la question ouverte : « quelles sont les difficultés et/ou inconvénients majeurs du métier, qu'ils soient quotidiens ou ponctuels ? » ont été classées selon 11 termes réunis dans la figure ci-dessus. Seul un répondant ne trouve aucun inconvénient ou difficulté majeure dans sa pratique quotidienne.

La grande majorité des praticiens indiquent la relation client comme facteur majeur de difficultés au quotidien. Ce terme de « relation client » comporte la gestion de l'inquiétude des clients, mais aussi la gestion de l'agressivité, ou l'exigence exacerbée de certains d'entre-deux. 48 % des répondants y trouvent un inconvénient majeur, qui est paradoxalement fréquemment retrouvé en avantages de la profession en parallèle (« bons et mauvais côtés » de la gestion clientèle).

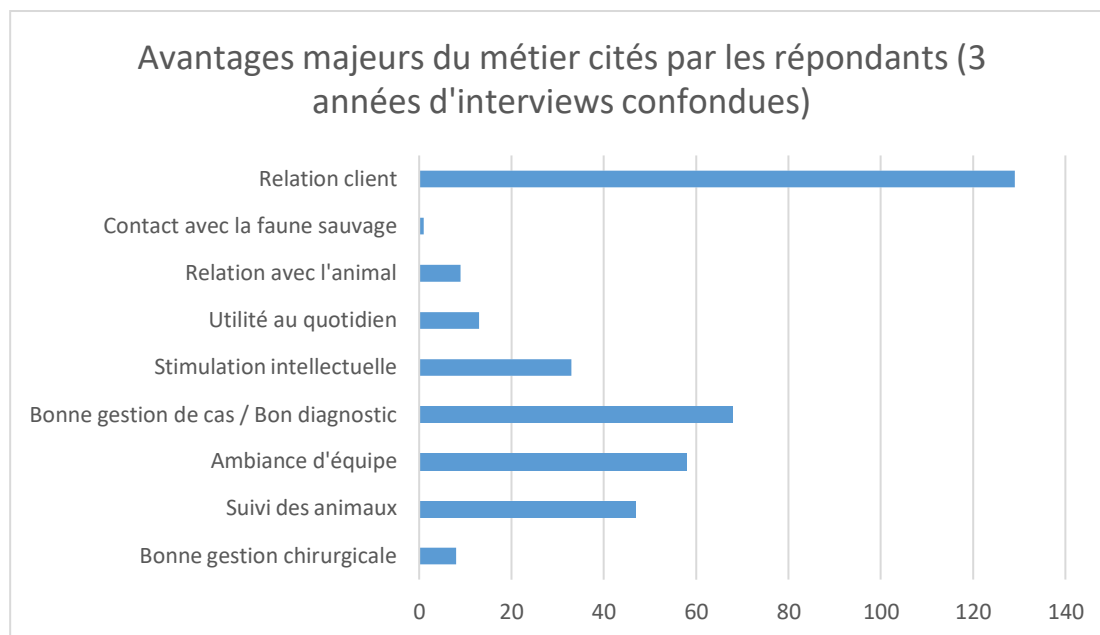
L'aspect financier est également souvent retrouvé : nombreux sont ceux qui se retrouvent limités dans la gestion d'un cas face à un propriétaire qui ne peut/veut pas payer pour une prise en

charge idéale. Les vétérinaires interviewés expliquent la frustration liée à ce genre de cas mais également la gestion difficile de cas sans les moyens adéquats.

L'amplitude horaire, l'équilibre vie professionnelle-vie privée, et les gardes, tous les trois liés, sont également des inconvénients majeurs selon de nombreux vétérinaires.

- *Avantages et plaisirs quotidiens majeurs du métier*

Figure 36 : Avantages majeurs et plaisirs quotidiens du métier cités par les répondants (3 années d'interviews confondues)



Assez paradoxalement, la relation client, citée plus haut comme inconvénient majeur du métier, se retrouve ici en première place des avantages liés au métier de praticien vétérinaire. Nombreux sont les vétérinaires salariés à apprécier la relation entretenue au quotidien avec de nombreux propriétaires, ainsi que la reconnaissance de ceux-ci. Certains évoquent en effet les remerciements des propriétaires après une prise en charge de leur animal, d'autres relatent les relations presque amicales créées grâce au suivi constant des animaux. Le fait de voir le client satisfait de la prise en charge est également souligné par les répondants comme une bonne surprise au quotidien.

Bien loin derrière la relation client, la satisfaction d'un bon diagnostic avec une guérison associée, ou le suivi des animaux au cours de leur vie sont perçus par beaucoup de praticiens comme des avantages considérables au métier de vétérinaire praticien. Beaucoup parlent en effet de la satisfaction de voir un animal guérir sous leurs yeux grâce aux soins prodigués par l'équipe. La satisfaction d'avoir géré correctement un cas complexe est également soulignée, comme le fait d'établir un diagnostic compliqué. Nombreux sont les répondants qui apprécient pouvoir suivre un même animal et être ainsi présent à toutes les étapes de sa vie.

L'ambiance d'équipe est très importante pour beaucoup de répondants, qui semblent s'épanouir au quotidien en partie grâce à cette ambiance positive.

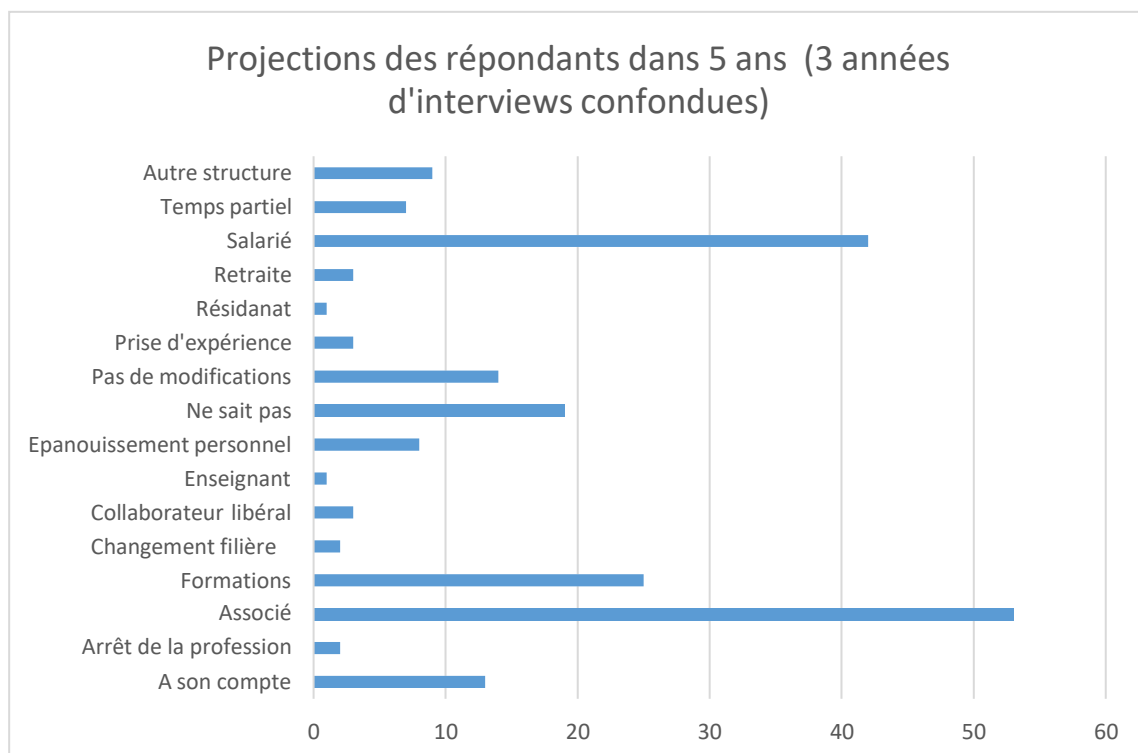
D'autres arguments sont également cités : la stimulation intellectuelle imposée par le métier (pluridisciplinarité, devoir de formation continue, ...), l'utilité au quotidien, ou la relation avec l'animal (animal gentil, chiots/chatons, ...) sont ainsi retrouvés.

- *Avenir dans 5 ans*

Il a été demandé aux praticiens vétérinaires la question suivante « Comment vous voyez-vous dans 5 ans ? ».

Pour classer au mieux les différentes réponses obtenues à cette question ouverte, un tri des réponses a été réalisé selon la classification suivante : Salarié / Associé / A son compte / Formations / Epanouissement personnel / Arrêt de la profession / Retraite / Collaborateur libéral / Changement de filière / Enseignant / Temps partiel / Sans modification / Ne sait pas / Travail dans une autre structure / Résidanat / Prise d'expérience.

Figure 37 : Projections des répondants dans 5 ans (3 années d'interviews confondues)



Parmi les répondants, la grande majorité compte s'associer d'ici 5 ans, mais il est aussi important de constater qu'un nombre non négligeable de praticiens comptent rester salariés.

Sur les 42 réponses indiquant une volonté de rester salarié, 57 % précisent le souhait de changer ou non de structure : 28,5 % souhaitent rester dans la même clinique, 28,5 % souhaitent changer.

Sur les 53 réponses indiquant une volonté de s'associer, 30 % précisent le souhait de changer ou non de structure : 25 % souhaitent s'associer dans la même clinique, 5 % veulent s'associer au sein d'une autre clinique.

Beaucoup souhaitent continuer à se former, cette information peut être corrélée au jeune âge des répondants qui, sortis d'école récemment, souhaitent favoriser les formations pour être plus confortables dans leur pratique quotidienne.

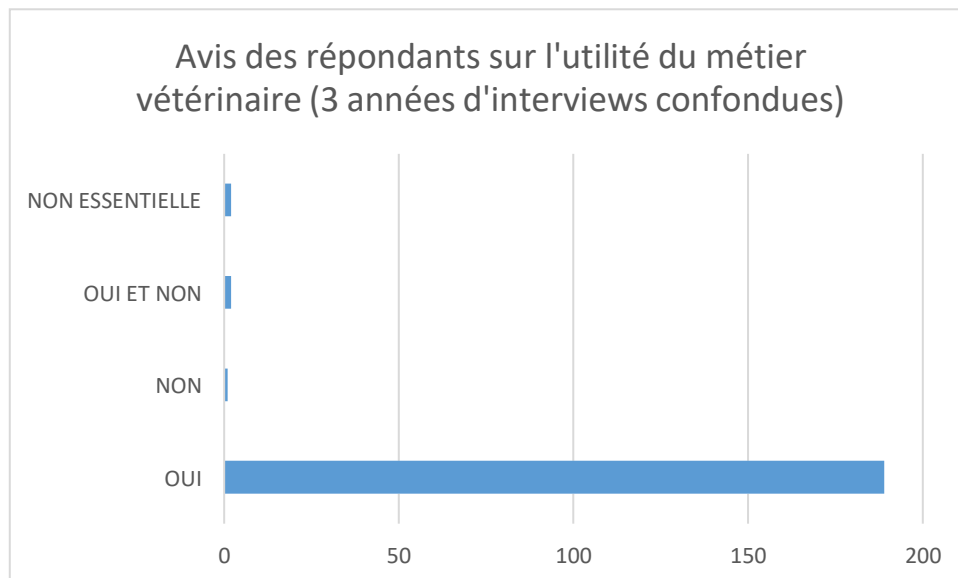
Très peu souhaitent arrêter la profession, et nombreux sont ceux n'ayant aucune idée de projection sur leur futur proche.

8 personnes déclarent souhaiter se concentrer sur leur vie personnelle sur les prochaines années, plaçant leur vie professionnelle comme objectif secondaire.

f. Utilité du métier

Il a été demandé aux 194 vétérinaires interviewés la question suivante : « pensez-vous que votre profession soit utile à la société ? ». Les réponses obtenues peuvent être classifiées en : Oui / Non / Non essentielle / Oui et non

Figure 38 : Avis des répondants sur l'utilité du métier vétérinaire (3 années d'interviews confondues)



Une majorité écrasante des répondants considèrent le métier de vétérinaire praticien comme utile. Seule une personne a répondu « Non » à cette question, tandis que 4 personnes ont répondu « Oui et non » ou « Non essentielle » à cette même question de l'utilité du métier.

g. Intérêt pour la relation client

Tableau 18 : Moyenne et médiane des notes données par les praticiens sur l'intérêt pour la relation client

	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Moyenne globale sur les 3 années
Intérêt pour la relation client (Moyenne des notes sur 5)	4,2 / 5	4,3 / 5	4,2 / 5	4,2 / 5
Intérêt pour la relation client (Médiane des notes sur 5)	4 / 5	4 / 5	4 / 5	4 / 5

Les résultats présentés ci-dessous démontrent clairement un très grand intérêt des praticiens pour la relation client, avec des notes systématiquement supérieures à 4/5.

h. Avis sur le revenu

Figure 39 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2020 (53 répondants)

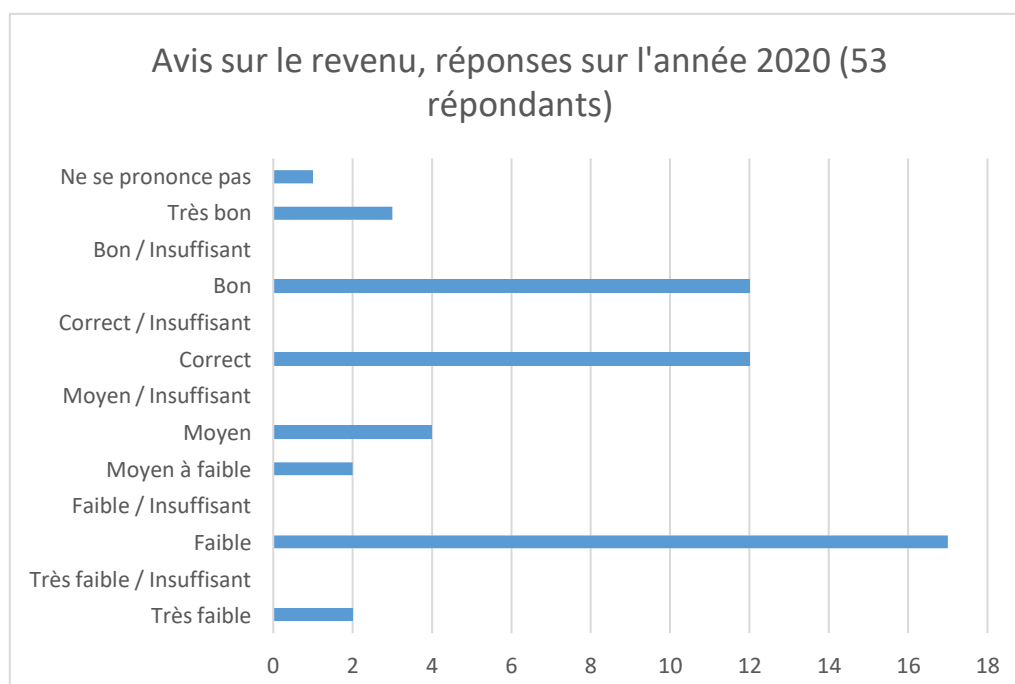


Figure 40 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2021 (78 répondants)

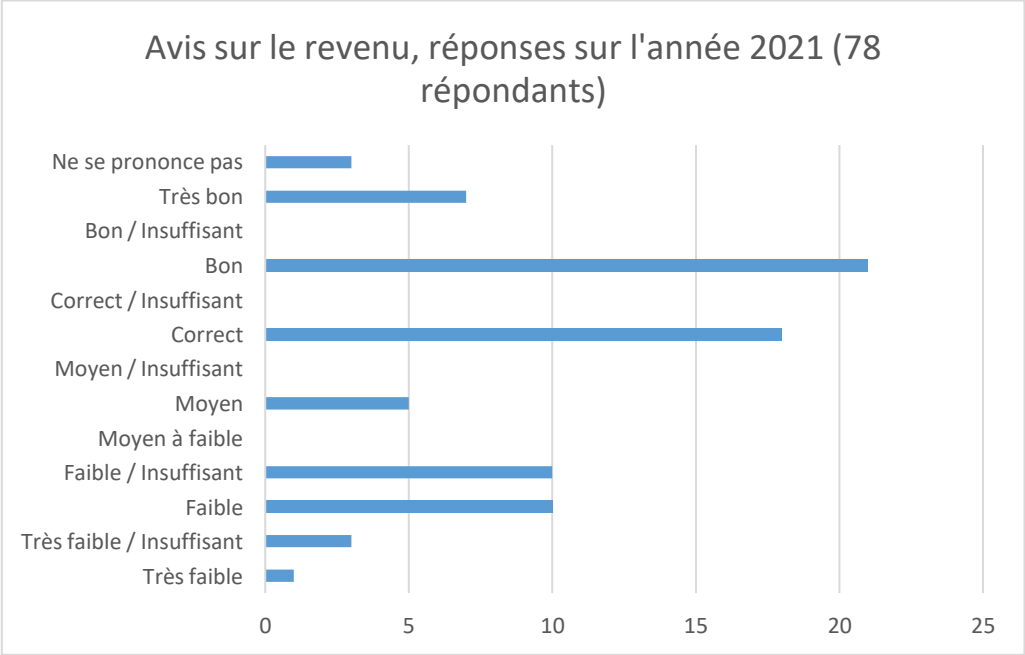


Figure 41 : Avis sur le revenu, réponses sur l'année 2022 (63 répondants)

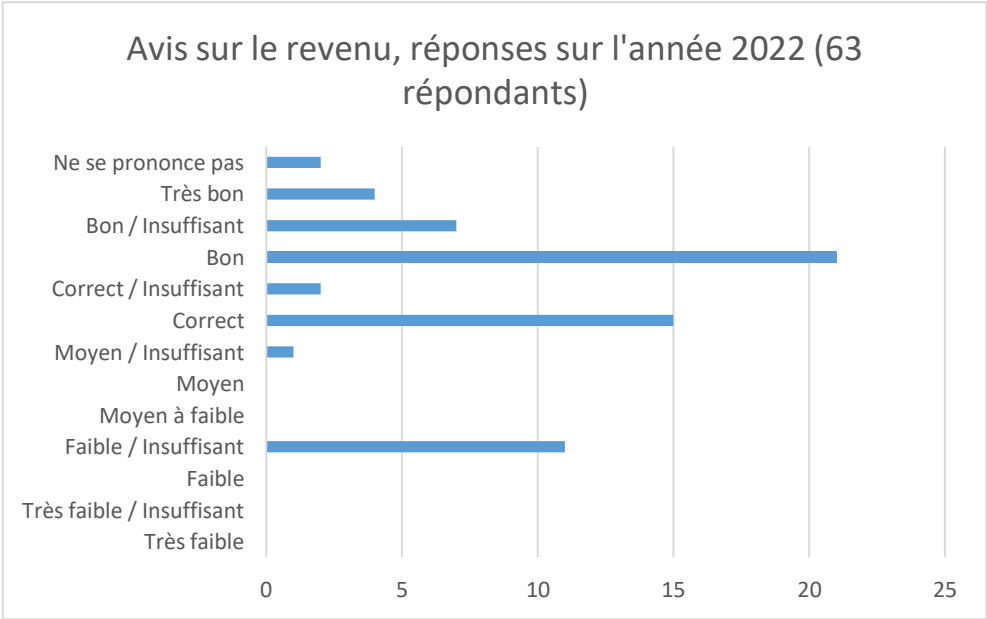
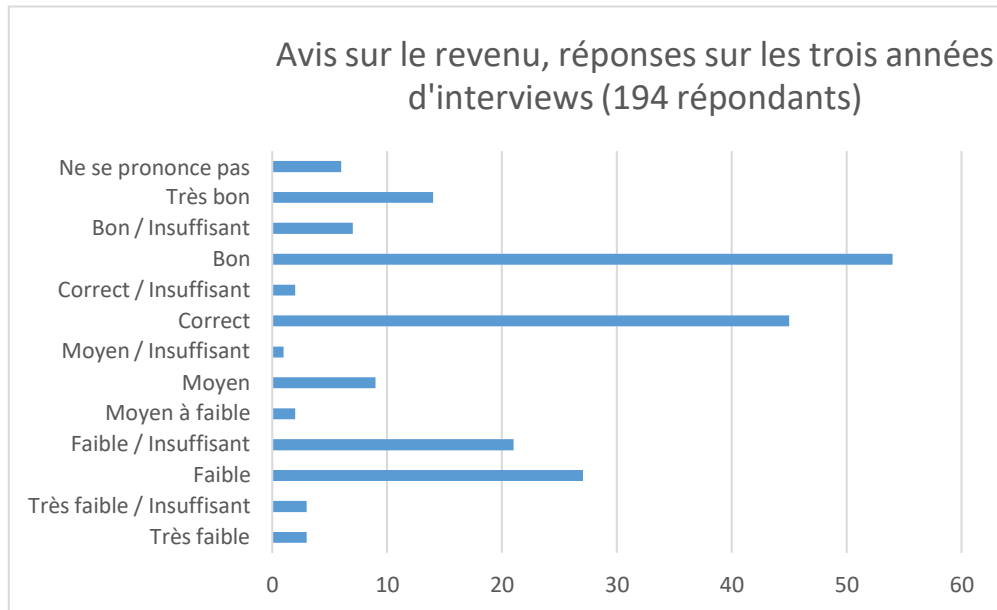


Figure 42 : Avis sur le revenu, réponses sur les trois années d'interviews (194 répondants)



Sur l'année 2020, la majorité des répondants considèrent leur revenu comme faible (32 %), tandis que 23 % le considèrent comme bon et 23 % le considèrent correct.

La tendance change légèrement sur l'année 2021 : 26 % des répondants classent leur revenu comme faible et/ou insuffisant, 27 % comme bon, et 23 % comme correct. Le taux de vétérinaires estimant leur revenu comme faible et/ou insuffisant est donc légèrement à la baisse.

Pour l'année 2022 : la tendance est confirmée, 33 % des vétérinaires estiment leur revenu comme bon, quant 24 % le considèrent correct seulement 17 % comme faible et insuffisant.

Une tendance favorable se dessine donc et laisse penser que ces dernières années ont été sujettes à de meilleures considérations salariales des vétérinaires employés. La loi de l'offre et la demande semble expliquer majoritairement le phénomène : un déficit de vétérinaires à l'échelle nationale est à déplorer, d'où une offre souvent plus attractive pour attirer le vétérinaire. N'omettons pas cependant que notre étude peut être soumise à différents biais rendant l'inférence statistique de nos résultats parfois compromise.

i. Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine (3 années d'interviews confondues)

Cf Annexe n° : 5

Les salariés déclarant leur revenu comme « faibles » ou « faibles à insuffisants » sont pour la grande majorité des salariés travaillant entre 36 et 50h par semaine. Aucun praticien déclarant des « revenu très faible / insuffisant » ne travaille selon ce questionnaire plus de 50 heures par semaine.

Ceux déclarant leur revenu comme « très bon » à « bon » sont pour la majorité sur le même temps de travail à la semaine, avec une légère prévalence de praticiens travaillant entre 36 et 40 heures par semaine pour la catégorie « très bon revenu ». Aucun praticien déclarant un « très bon revenu » ne travaille selon ce questionnaire plus de 50 heures par semaine.

Seuls deux praticiens considèrent leur revenu comme correct à bon pour plus de 61 heures travaillées par semaine. Sans surprise, pour ce taux horaire, les autres répondants le considèrent comme insuffisant, et souvent trop faible.

j. Avis sur le revenu en fonction de l'année de sortie des répondants

Cf Annexe n° : 7

Avant l'année 2000, 4 vétérinaires praticiens classent leur revenu comme Faible/insuffisant sur les 12 répondants sortis avant 2000 (soit 33 % des répondants). De 2000 à 2010, 6 vétérinaires sur 15 classent leur revenu comme « Faible » ou « Faible et insuffisant », soit un pourcentage équivalent à 40 %. De 2010 à 2020, 42 vétérinaires identifient leur revenu comme « Faible » à « Très faible », et souvent « Insuffisant », parmi les 143 vétérinaires répondants (soit 29 %). Finalement, de 2020 à 2023, 43 % des vétérinaires situent leur revenu dans les catégories « Faible » à « Très faible », souvent associée à la mention « Insuffisant ». Il semble alors que les jeunes vétérinaires salariés sont plus nombreux à être insatisfaits de leur revenu, même si une grande part des vétérinaires, toute année de sortie confondue, ne se satisfait pas de son salaire. Cet avis global des jeunes vétérinaires peut sans doute être corrélé à leur sortie récente d'école : moins expérimentés, et classés dans des échelons plus bas de rémunération, leur salaire est en général inférieur aux vétérinaires sortis plus tardivement. Le faible nombre de répondants rend cependant l'inférence à l'échelle nationale difficile.

k. Avis sur le revenu en fonction du revenu effectivement perçu, de l'amplitude horaire hebdomadaire et des inconvénients majeurs de la profession (3 années d'interviews confondues)

Cf Annexe n° : 8

L'annexe présentée ci-dessus croise les données relatives à l'avis donné par les praticiens quant à leur revenu, face à l'amplitude horaire effectivement réalisée et aux difficultés considérées comme inconvénients majeurs de la profession par les répondants. La création d'un tel tableau permet alors d'étudier pourquoi certains praticiens considèrent leur revenu comme insuffisant, quand d'autres se satisfont du même salaire mensuel.

Il est en effet important de préciser qu'il n'y a aucune différence majeure entre les différentes catégories d'avis sur le revenu. Toutes comprennent des revenus bas à très élevés, sans vraie différence majeure. La perception du revenu dépend donc visiblement d'autres facteurs.

Les praticiens déclarant leur revenu comme bon mais insuffisant en regard des responsabilités quotidiennes, des études à réaliser ou de l'amplitude horaire quotidienne ont un revenu situé entre 2200 € net, jusqu'à 3600 € net. Ces mêmes praticiens déclarent comme inconvénient majeur la gestion parfois délicate de la clientèle, et la limite financière parfois imposée par ceux-ci. Ils travaillent entre 36 et 70 heures par semaine.

Les individus caractérisant leur revenu comme correct à très bon déclarent des revenus entre 1500 € net à 7000 € net environ. Il est intéressant de souligner que les revenus les plus élevés au sein de ces catégories n'appartiennent pas à la catégorie « très bon », à une exception faite. Des revenus bien plus élevés sont ainsi caractérisés comme uniquement « corrects », avec une satisfaction modérée quant à ce salaire. Les praticiens déclarent des inconvénients variés, avec en plus grand majorité la gestion de la clientèle et la gestion des cas avec une limite financière imposée.

Les horaires sont variés, entre 21 et 60 heures par semaine pour la grande majorité, avec seulement deux praticiens déclarant travailler entre 61 et 70 heures à la semaine.

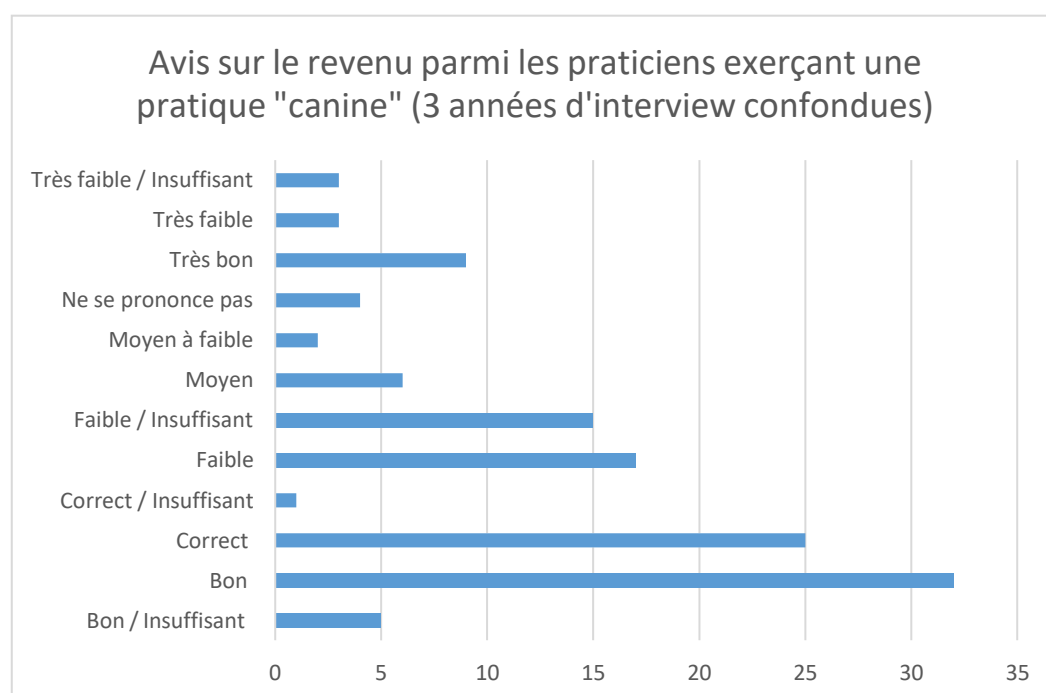
Finalement, les revenus très faibles à faibles concernent des revenus tout à fait semblables aux autres catégories. La fourchette s'étale de 1400 € net à 4500 € net environ. Il est néanmoins important de constater que certains de ces revenus sont à comparer avec les gardes réalisées en parallèle : plusieurs salaires se situent autour de 2000 € net avec réalisation de gardes en parallèle, un tarif qui semble cette fois-ci peu élevé par rapport à la norme imposée par la convention collective. Comment cependant expliquer les praticiens déclarant un revenu faible à insuffisant avec pourtant plus de 4000 € net mensuels ? Cette fois-ci encore, les inconvénients majeurs de la profession rentrent en compte : face à l'amplitude horaire, l'équilibre difficile entre la vie professionnelle et la vie privée, les responsabilités et le stress engendré quotidiennement, nombreux sont à penser que le salaire n'est pas à la hauteur de ces difficultés imposées par la profession.

I. Avis sur le revenu en fonction de l'espèce traitée

- ***Canine***

Il est entendu par le terme « canine » une pratique majoritaire des chiens et/ou chats, avec une minorité de NACs.

Figure 43 : Avis sur le revenu parmi les praticiens exerçant une pratique « canine »

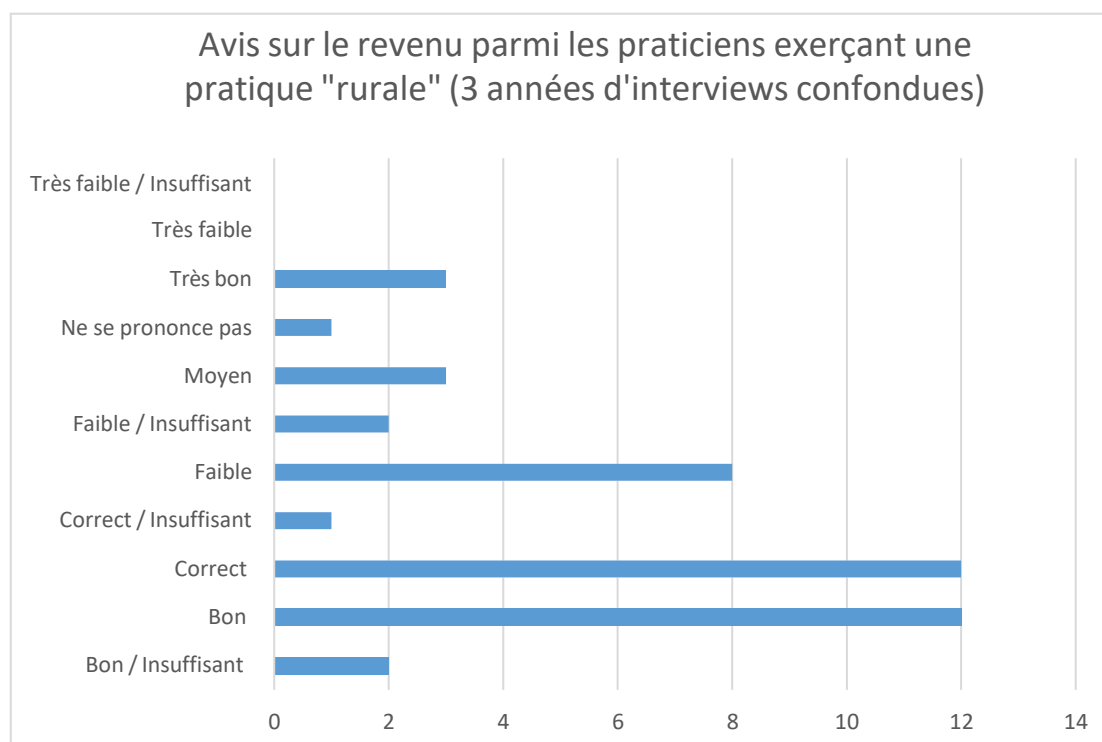


Une large majorité des praticiens « canins » considèrent leur revenu comme bon à correct. Il est cependant important de souligner que derrière ces premiers classements se situent un nombre non négligeable de praticiens précisant leur revenu comme faible et/ou insuffisant. 31 % considèrent leur revenu comme faible à très faible et/ou insuffisant. 7 % le considèrent comme très bon.

- *Rurale*

Le terme « rurale » fait référence aux praticiens exerçant leur médecine sur les bovins laitiers / allaitants, et/ou les petits ruminants, et de manière minoritaire les chevaux, ou encore les volailles. Cette pratique est souvent associée à la médecine des chiens et des chats (exercice en rurale pure très rare dans la pratique usuelle).

Figure 44 : Avis sur le revenu parmi les praticiens exerçant une pratique « rurale »



La grande majorité des praticiens exerçant en bovine considèrent leur revenu comme corrects à bons. 23 % considèrent leur revenu comme faible à très faible et/ou insuffisant, des chiffres en-deçà des résultats obtenus en canine. 7 % indiquent un très bon revenu, exactement comme en canine.

- *Équine*

Le terme « équine » fait référence à une pratique incluant de manière exclusive les chevaux.

Très peu de praticiens indiquent exercer une pratique exclusive équine : seuls 4 l'indiquent, dont un seul précise obtenir un revenu qu'il trouve correct. Les 3 autres personnes classent ainsi leur revenu comme faible et/ou insuffisant.

- *Porcins*

Parmi les 5 praticiens indiquant une pratique pure porcine, 2 considèrent leur revenu comme « très bon », 2 comme « correct », et un praticien classe son revenu comme « bon ». Aucun des praticiens n'a donc un avis péjoratif sur son revenu.

- *NAC / Faune sauvage*

Cette catégorie fait référence à une pratique exclusive ou majoritaire des NACs ou des animaux de la faune sauvage.

Seul un praticien classe son revenu comme « bon » parmi les 6 vétérinaires à dominante NAC ou faune sauvage. 3 le classent comme « correct », 1 comme « moyen et insuffisant », et 1 comme « faible ».

- *Pratique des volailles + autres activités*

Seul un praticien interviewé exerce en volailles exclusivement, et classe son revenu comme correct.

Les autres praticiens exercent d'autres pratiques en parallèle : canine, petits ruminants, équine.

Parmi ces 10 praticiens, 7 indiquent avoir un « bon » revenu, et seule une personne considère celui-ci comme « faible et insuffisant ». Des résultats bien éloignés de ceux retrouvés dans les autres filières, avec ici un avis grandement mélioratif quant au niveau de revenu.

D. Bilan

Comparons les résultats obtenus ci-dessus aux résultats des différentes enquêtes étudiées en partie bibliographie.

Selon l'étude réalisée au sein de la communauté Vetspanel, 34 % de vétérinaires ont trouvé leur revenu légèrement meilleur que l'année précédente, et 12 % largement meilleur. Des résultats en accord avec ceux de notre enquête puisque les vétérinaires interviewés indiquaient considérer leur revenu comme bon pour 23 % d'entre eux en 2020, et pour 33 % d'entre eux en 2022, ainsi, la même tendance se dessine entre l'étude de Vetspanel et celle explicitée ci-dessus avec une augmentation des vétérinaires satisfaits de leurs revenus, qui pourrait être en lien avec de meilleures considérations salariales ces dernières années. (Descours-Renvier, 2018a).

Quant au rythme de travail, la majorité des vétérinaires interviewés révélaient un rythme travail compris entre 41 et 50 heures de travail hebdomadaires, tout comme les vétérinaires interviewés en Europe par la Fédération Vétérinaire Européenne qui travaillaient en moyenne 45 heures par semaine. Des amplitudes horaires importantes et supérieures aux 35 heures imposées par le code du travail.

On notait à 6,9 / 10 en moyenne le niveau de stress des vétérinaires européens (avec une moyenne de 6,4 pour la France). Il est important de souligner que ce niveau de stress n'atteint que la note de 5,4 / 10 dans notre étude, révélant des vétérinaires en moyenne moins stressés.

En conclusion de cette étude, la moyenne des vétérinaires praticiens interrogés est plutôt jeune (moyenne de l'année de sortie des répondants : 2015), et a éprouvé une grande facilité à trouver un emploi. Leur volonté de s'installer un jour est plutôt partagée, avec une moyenne de 5,8 / 10. Ils ont tendance à avoir des taux horaires plutôt élevés, pour la majorité compris entre 41 et 50 heures de travail hebdomadaire, avec en général une très bonne ambiance globale ainsi qu'une bonne entente entre les employés (notes systématiquement supérieures à 4 / 5 selon les années). Le niveau de stress est, comme indiqué ci-dessus, plus bas que le niveau européen, et l'équilibre vie professionnelle – vie privée est encourageant même si des améliorations sont encore possibles. Parmi les inconvénients majeurs du métier se retrouve également un des principaux avantages de celui-ci : la gestion des propriétaires. Une constatation étonnante qui est bien révélatrice de l'importance de la relation avec les propriétaires au sein de la profession, une importance majoritairement comprise des vétérinaires puisqu'ils montrent un très grand intérêt pour la relation client. Malgré cette conclusion plutôt positive, nombreux considèrent cependant leur revenu comme faible et souvent insuffisant face à la quantité de travail quotidienne et au niveau d'études réalisées,

même si une tendance favorable s'observe selon les années avec de plus en plus de vétérinaires considérant leurs revenus comme bons.

4. Avis des étudiants sur leur futur revenu de praticien salarié vétérinaire

A. Objectif de l'étude

L'objectif de l'étude présentée ci-dessous est cette fois-ci de se concentrer sur le ressenti des étudiants vétérinaires quant à leur futur revenu de praticien salarié. Il s'agit ici d'évaluer quel salaire imaginent obtenir les élèves en fonction de leur future pratique. Leurs critères de sélection d'un premier emploi seront également demandés. L'étude a finalement pour but d'évaluer le niveau de conscience des étudiants vétérinaires quant au marché du travail des vétérinaires praticiens.

B. Matériels et méthodes

a. Population cible

L'étude vise ici les étudiants vétérinaires susceptibles de travailler sur le marché français de la pratique vétérinaire à leur sortie d'école. Les élèves des quatre écoles françaises sont ainsi principalement visés, sans exclure les élèves réalisant leurs études à l'étranger (principalement Europe), et souhaitant s'engager au sein d'une clinique française une fois leur diplôme obtenu.

b. Méthode de recrutement des effectifs

Le questionnaire a été dispensé via la plateforme GoogleForm et proposé exclusivement sur les réseaux sociaux. A quatre reprises, le questionnaire a en effet été publié sur les groupes Facebook propres à chaque Ecole Nationale Vétérinaire Française, puis sur le groupe « Etudiants Vétos France » regroupant des étudiants vétérinaires indépendamment de leur école.

Les personnes recrutées devaient obligatoirement être étudiantes au moment de remplir le questionnaire. Les étudiants déjà thésés (internes et plus) ont été autorisés à répondre au questionnaire. Sont exclus du questionnaire les étudiants ne souhaitant pas être praticiens dans leur futur (inspecteur de la santé publique vétérinaire, recherche, industrie pharmaceutique, commerce...).

c. Conception et administration du questionnaire

Le questionnaire a pour but d'évaluer la représentation du marché du travail vétérinaire par les étudiants. Il s'agit d'abord de poser quelques questions permettant de distinguer le profil des étudiants :

- École fréquentée
- Année actuelle d'études au moment du questionnaire
- Secteur géographique d'intérêt pour une pratique future

- Structure d'intérêt pour une pratique future
- Type d'activité souhaité
- Critères de sélection d'un premier emploi
- Choix du salariat comme premier mode d'exercice, et si oui pourquoi
- Revenu mensuel net que l'étudiant imagine obtenir dès le premier emploi
- Souhait de faire des gardes dans le futur

Par la suite, la création de deux rubriques s'impose : une rubrique concerne les étudiants ne souhaitant pas exercer de gardes dans leur futur, une seconde s'intéresse aux étudiants souhaitant en réaliser plus tard. Au sein de ces rubriques, les questions sont identiques et s'articulent comme suit :

- (Rythme souhaité des gardes)
- Combien d'heures souhaitent-ils travailler pour leur premier emploi ?
- Combien d'heures souhaitent-ils travailler dans 10 ans ?
- Quel revenu mensuel net imaginent-ils obtenir au début de leur carrière, soit entre 2 et 3 ans après la sortie d'école ?
- Pensez-ils être salariés vétérinaires dans 10 ans ?
- Quel revenu mensuel net imaginent-ils obtenir après 10 ans d'expérience comme salarié ?

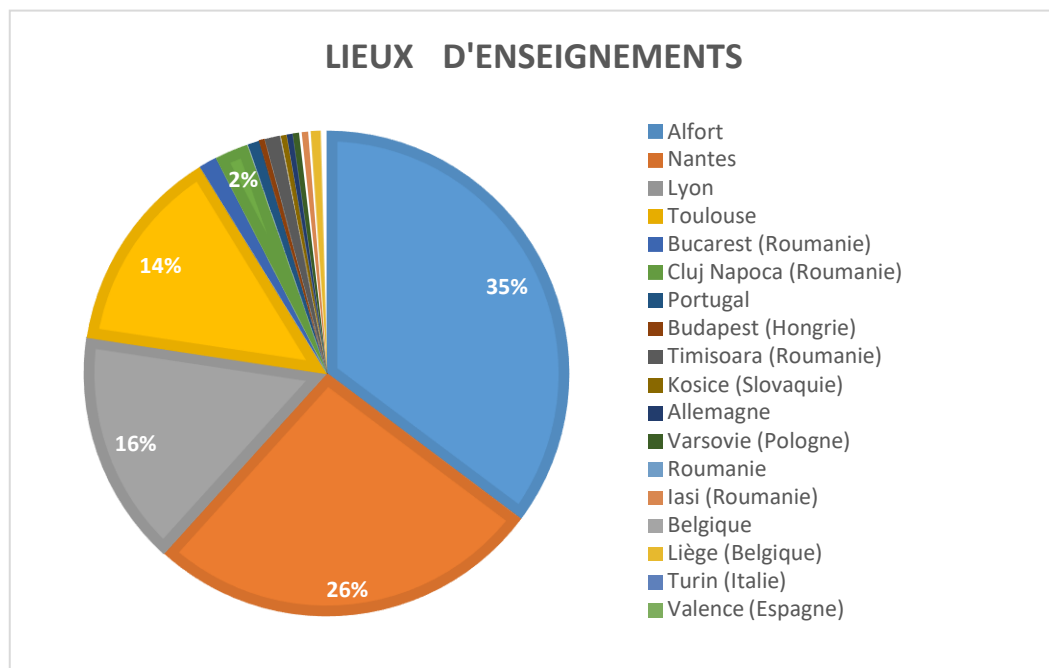
Enfin, une dernière rubrique s'intéresse à tous les étudiants :

- Quel salaire net considèrent-ils comme juste en sortie d'école (jusque 3 ans après école) en comparaison avec leur niveau d'études et les heures effectuées chaque semaine (hors gardes) ?
- Existence de prêts étudiants pour financer les études. Si oui, le revenu imaginé pour un premier emploi a-t-il un lien avec les prêts que l'étudiant doit rembourser ?
- Dans combien de temps après le début d'exercice imaginent-ils changer de situation financière ?

C. Résultats

a. Lieux d'enseignement représentés dans l'étude

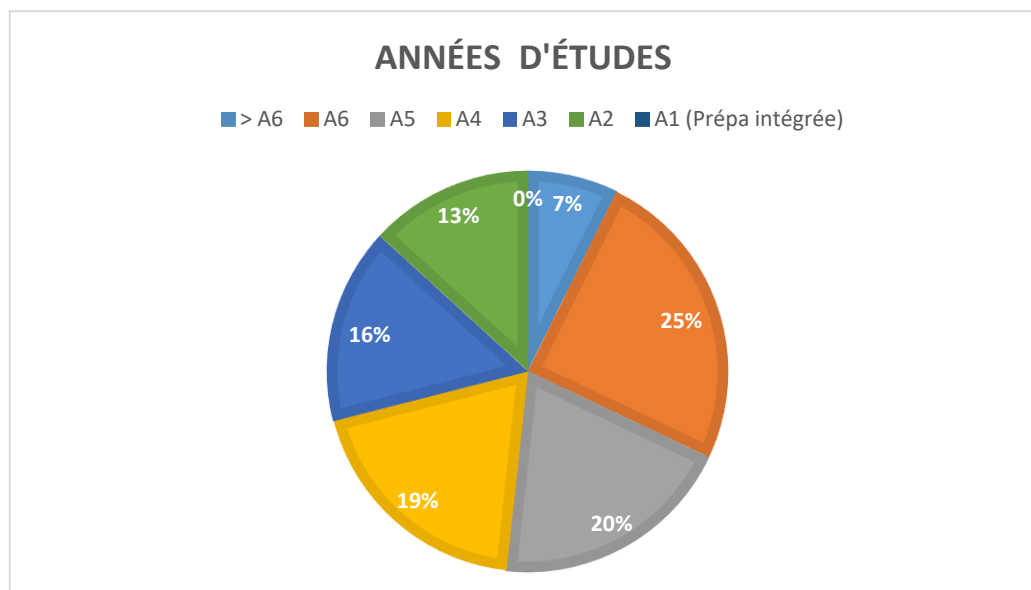
Figure 45 : Lieux d'enseignements représentés dans l'étude



On constate une nette prévalence des étudiants des quatre écoles françaises, en particulier Alfort avec 35 % des effectifs, suivie par l'école de Nantes. Beaucoup d'écoles étrangères sont également représentées, en particulier la Roumanie qui représente 2 % des effectifs rien que pour l'école de Cluj Napoca.

b. Années d'études des élèves

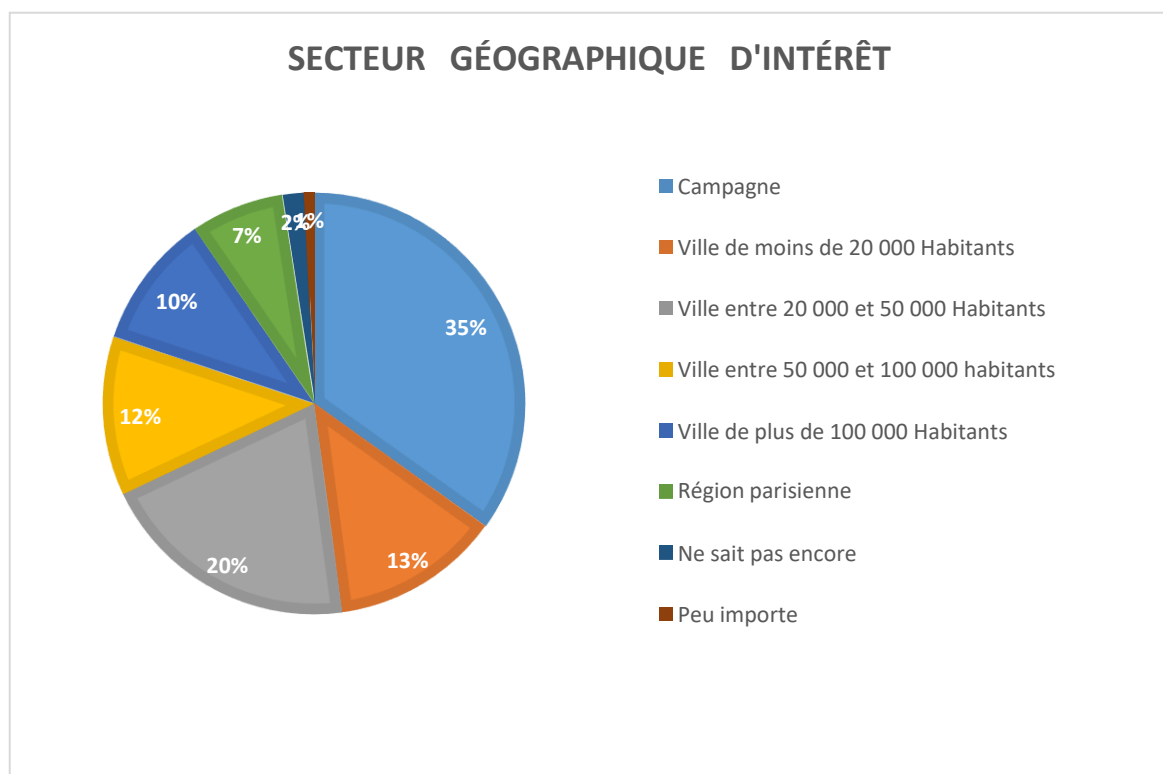
Figure 46 : Années d'études des élèves répondant au questionnaire



La majorité des étudiants ayant répondu au questionnaire sont en dernière année d'école (A6 : 25 %), les élèves de A5 et A4 ont également largement répondu au questionnaire puisqu'ils représentent chacun 20 % des réponses. Notons qu'un nombre non négligeable d'étudiants ayant déjà obtenu leur thèse ont également choisi de répondre au questionnaire (7 %). Aucun étudiant en première année postbac des Ecoles Nationales Vétérinaires Françaises n'a répondu à l'étude. Toutes les années vétérinaires sont sinon représentées plutôt équitablement dans notre étude.

c. Secteur géographique d'intérêt pour un exercice futur

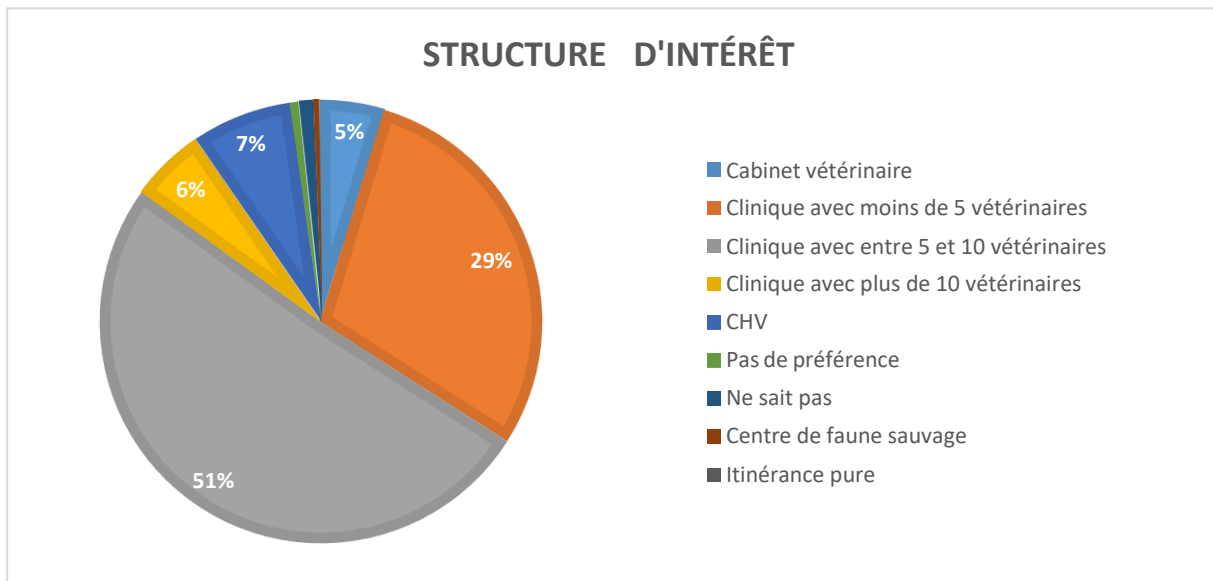
Figure 47 : Secteur géographique d'intérêt pour un exercice futur choisi par les élèves de l'étude



La grande majorité des étudiants de l'étude ont répondu « campagne » comme zone géographique d'intérêt pour leur futur exercice (35 %), un résultat assez étonnant car peu en accord avec les secteurs géographiques d'intérêt retrouvés au sein de la cohorte nationale. C'est en effet le milieu périurbain qui est nationalement privilégié par les praticiens, un milieu qui ne représente que 20 % des réponses dans cette étude. Très peu de personnes sont intéressés par la région parisienne, bien que la majorité des étudiants ayant répondu soient originaires d'Alfort, école située en région parisienne. De manière globale, les étudiants ont plutôt tendance à préférer un milieu péri-urbain ou de campagne aux grandes villes françaises.

d. Structure d'intérêt pour un exercice futur

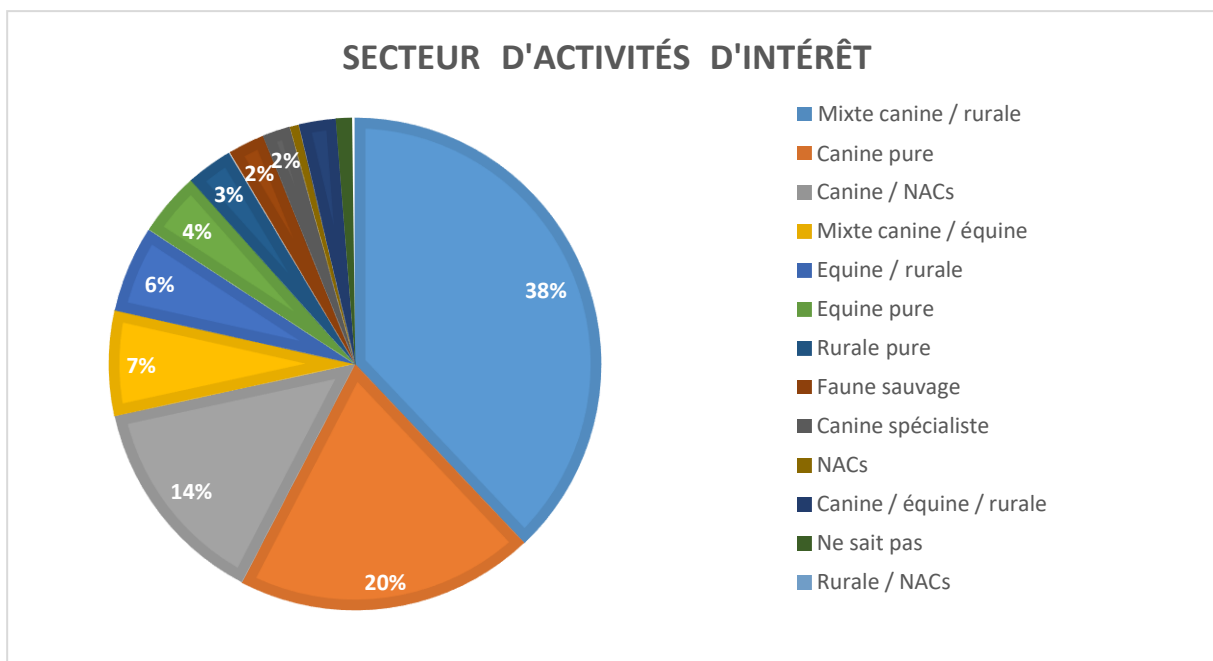
Figure 48 : Structure d'intérêt des élèves de l'étude pour un exercice futur



Plus de la moitié des répondants souhaitent exercer dans une structure de taille moyenne plus tard : 51 % des élèves souhaitent en effet être dans une structure fonctionnant avec 5 à 10 vétérinaires. 30 % d'entre eux souhaitent être dans une clinique de moins de 5 vétérinaires. Finalement, seuls 11 % des élèves souhaitent être dans une structure de plus de 11 vétérinaires ou au sein d'un CHV. Les étudiants ont plutôt tendance à préférer les cliniques de taille moyenne. Notons qu'au sein de la cohorte nationale, l'essentiel des praticiens travaillent dans des structures de petite taille comptant moins de 5 salariés (environ 70 % d'entre eux) (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

e. Secteur d'activité d'intérêt

Figure 49 : Secteur d'activité d'intérêt des élèves de l'étude pour un exercice futur



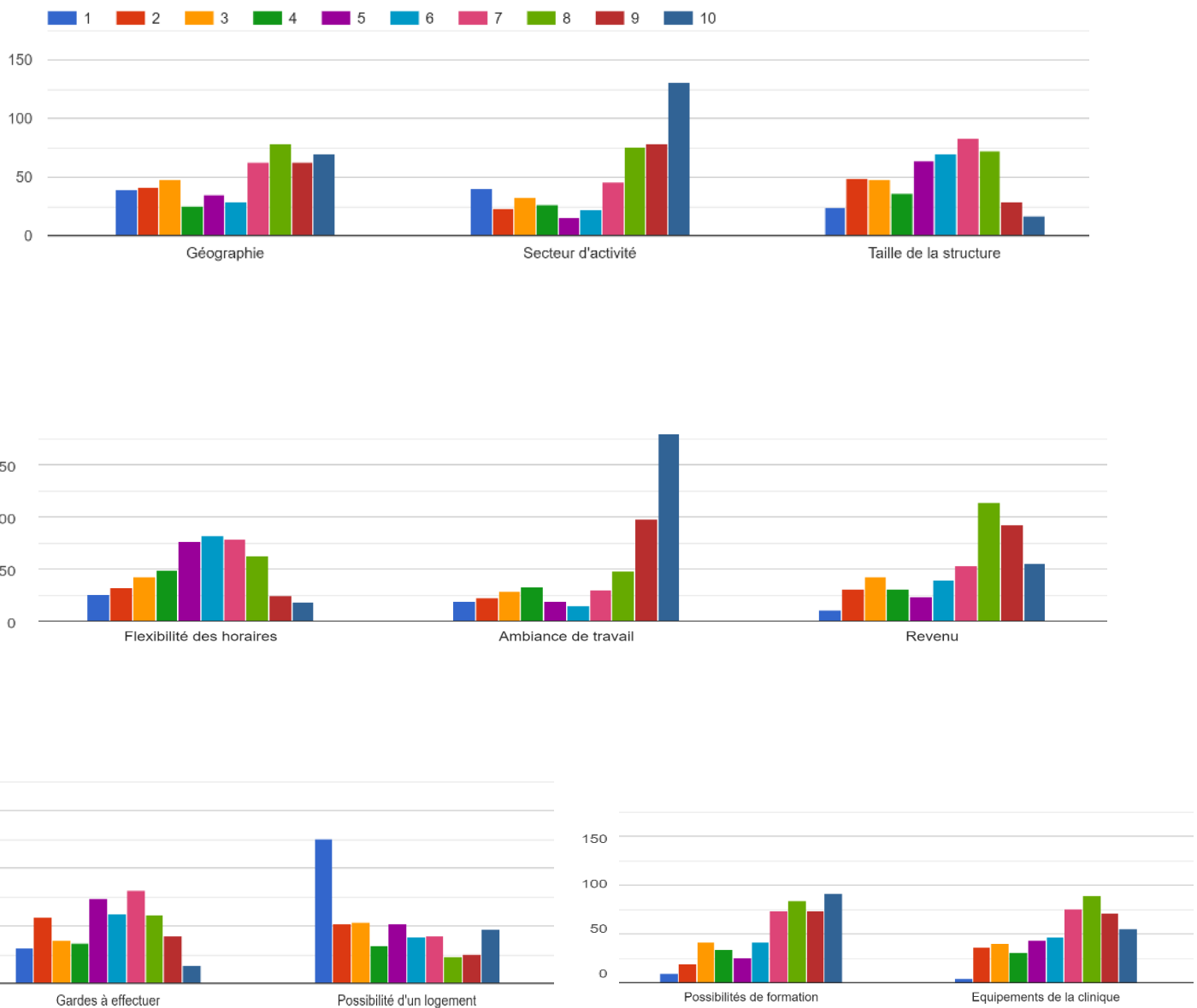
38 % des étudiants souhaitent exercer une pratique mixte canine / rurale dans leur futur. Notons que 34 % souhaitent exercer en canine et/ou NACs, permettant de conclure à une prévalence équivalente des filières mixtes canine / rurale et canine +/- NACs. Au sein de la cohorte nationale, notons que seuls 27,3 % des praticiens déclarent une activité mixte canine / rurale (contre plus de 50 % pour l'exercice exclusif de la canine), un chiffre bien inférieur à celui obtenu dans cette étude portée sur les étudiants. Il aurait alors été intéressant de suivre les étudiants après leur sortie d'école pour comprendre ces différences (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Notons que 19 % des répondants sont intéressés par la filière équine, en pratique mixte ou exclusive.

f. Critères de sélection d'un premier emploi

Il a été demandé aux étudiants répondant au questionnaire de classer de 1 à 10 les critères de sélection d'un premier emploi selon leur niveau d'importance : est noté 1 un critère qui importe très peu selon l'étudiant, et est noté 10, un critère primordial pour un premier emploi selon l'étudiant.

Figure 50 : Critères de sélection classés par ordre d'importance selon les étudiants de l'étude



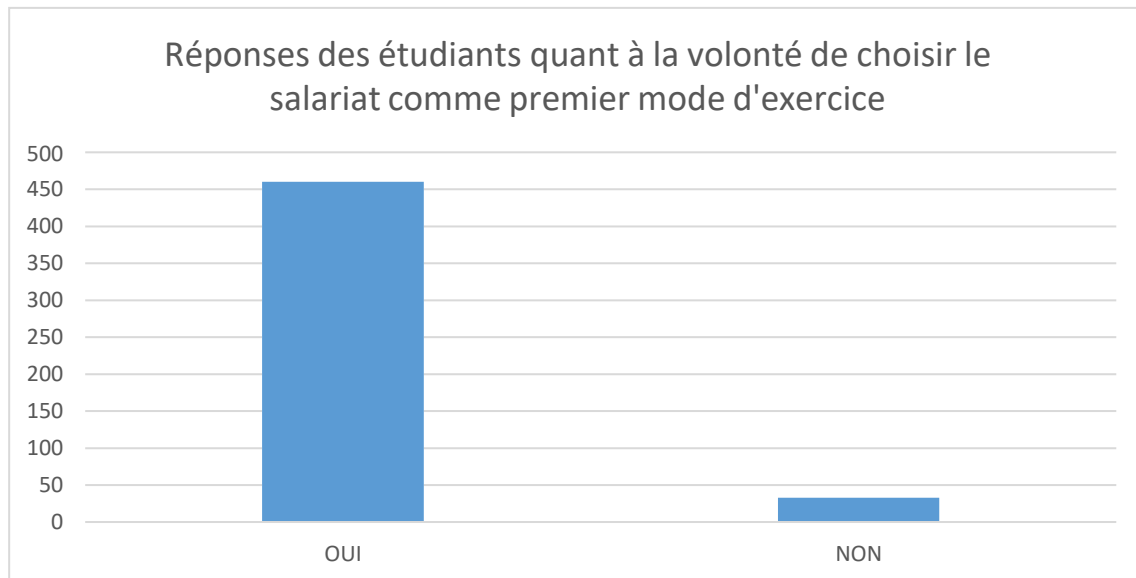
On observe selon ces diagrammes que l'ambiance de travail est en moyenne le critère primordial donné par les étudiants. Ils classent également le secteur d'activité comme une information fondamentale pour leur premier emploi. La possibilité de se former leur paraît également importante, et s'identifie ainsi comme troisième critère important de sélection. La géographie arrive ensuite en quatrième position, devant même le revenu qui arrive alors selon les moyennes de réponses en cinquième position des critères de sélection, presque à égalité avec les équipements proposés par la clinique.

La flexibilité des horaires est classée par la majorité des répondants comme un critère de sélection moyennement important, noté le plus souvent entre 5 et 7/10.

Les élèves ont tendance à accorder peu d'importance à la possibilité de logement sur place.

g. Choix du salariat comme premier mode d'exercice

Figure 51 : Réponses des étudiants quant à la volonté de choisir le salariat comme premier mode d'exercice



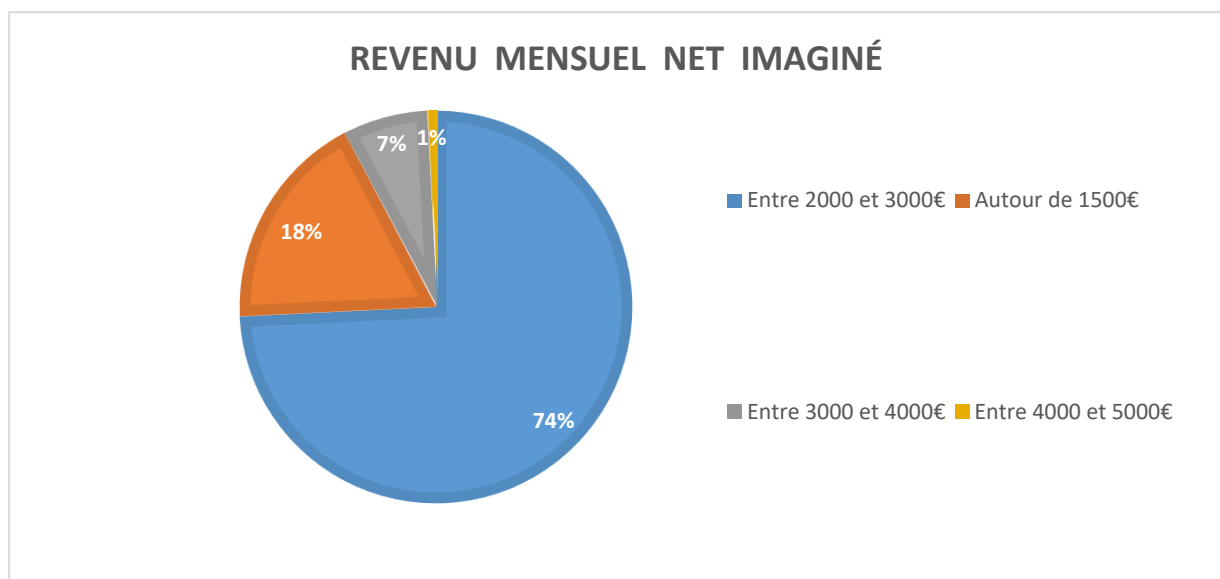
93 % des étudiants répondent « oui » à la question « comptez-vous choisir le salariat comme premier mode d'exercice ? ». 7 % des étudiants souhaitent cependant commencer avec un autre statut dès leur sortie d'école.

Le questionnaire incluait par la suite la question « si oui, pourquoi ? », à laquelle les étudiants pouvaient répondre par une phrase courte. De manière majoritaire, la simplicité et la sécurité de ce mode d'emploi sont mis en avant, permettant ainsi de se concentrer sur la prise d'expérience et les formations. La simplicité comprend alors la possibilité de changer facilement de clinique, d'éviter la surcharge administrative, et permet d'adapter sa vie privée plus facilement. Certains mettent également en évidence le coût financier de s'installer à son compte, apport financier souvent trop important pour un étudiant tout juste sortie d'école. Sur le plan financier, le salariat permet également de s'assurer un revenu fixe par mois, ce qui évite une pression supplémentaire.

h. Revenu net mensuel imaginé pour un premier emploi

Les étudiants ont répondu à la question suivante : « quel revenu mensuel net imaginez-vous obtenir pour votre premier emploi, hors gardes ? ». Plusieurs choix de revenus étaient alors proposés, s'étalant de 1500 € à plus de 10 000 €.

Figure 52 : Revenu mensuel net imaginé pour un premier emploi selon les élèves vétérinaires de l'étude



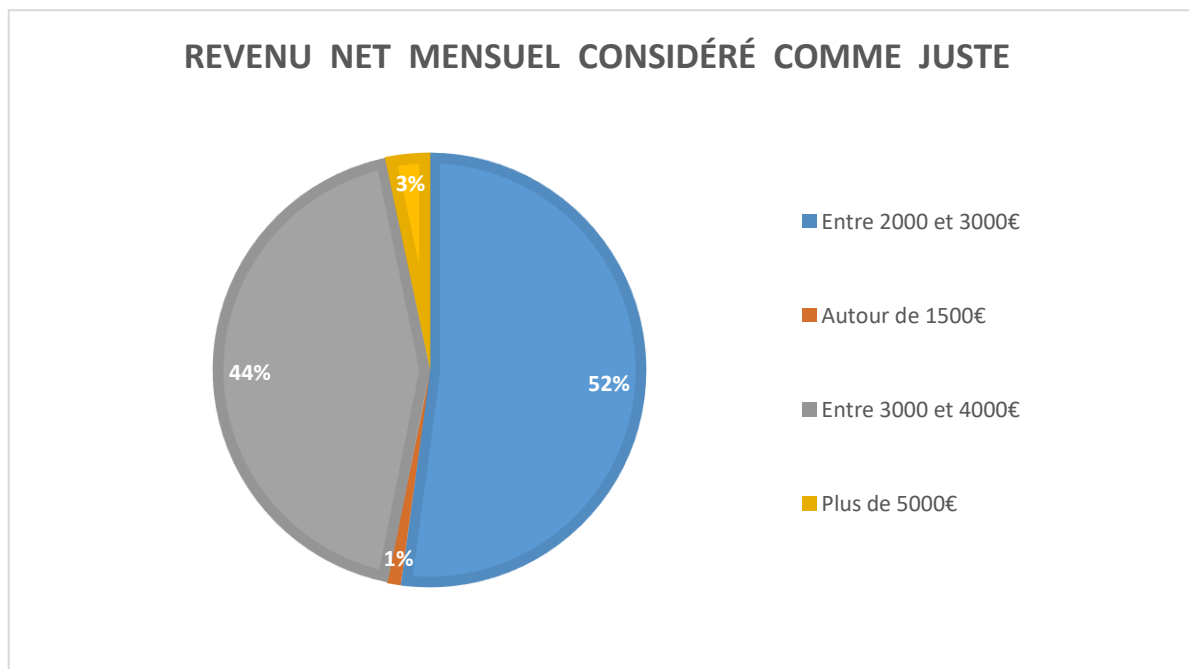
Les trois quarts des étudiants imaginent recevoir un salaire mensuel net compris entre 2000 et 3000 € net. 18 % d'entre eux envisagent obtenir un salaire proche des 1500 € net. Une minorité imagine gagner plus de 3000 € net par mois.

Notons que la convention collective pour un cadre débutant, sans majoration, prévoit pour un forfait heures un salaire mensuel brut à 2542,96 € (environ 1960 € net), et pour un forfait jours un salaire mensuel brut à 3044,86 € (environ 2350 € net). Les salaires nets minimaux prévus par la convention collective pour un cadre débutant sont alors plutôt proches de la vision des étudiants vétérinaires.

i. Revenu mensuel net considéré comme juste en sortie d'école, en comparaison avec le niveau d'études et les heures effectuées

Les étudiants ont répondu à la question suivante : « Quel salaire net considèreriez-vous comme juste en sortie d'école (jusque 3 ans après la sortie d'école), en comparaison avec votre niveau d'études et les heures effectuées chaque semaine ? ». 5 choix de revenus étaient alors proposés, s'étalant de 1500 € à plus de 10 000 €.

Figure 53 : Revenu mensuel net considéré comme juste en sortie d'école par les étudiants vétérinaires de l'étude, en comparaison avec le niveau d'études et les heures effectuées



Les résultats sont partagés entre un revenu mensuel net compris entre 2000 et 3000 € (52 % des réponses) et un revenu mensuel net compris entre 3000 et 4000 € (44 % des réponses). Très peu sont les étudiants ayant répondu d'autres revenus.

En comparaison au revenu imaginé dont les chiffres sont présentés juste ci-dessus, les résultats diffèrent : ci-dessus, trois quarts des étudiants imaginaient gagner entre 2000 et 3000 €, ici, seuls 52 % d'entre eux considèrent ce revenu comme juste. De même, quand seulement 7 % pensaient obtenir un revenu entre 3000 et 4000 €, c'est ici 44 % des étudiants qui trouveraient ce revenu comme juste, en comparaison du niveau d'étude et de la charge horaire demandée. On constate donc bien ici une incohérence selon les étudiants sondés entre le revenu qu'ils vont effectivement percevoir et le revenu qu'ils estimeraient comme juste.

j. Prêts étudiants et rapport au futur revenu

La question suivante est adressée aux étudiants : « Avez-vous des prêts étudiants en cours pour financer vos études ? ».

En effet, on peut imaginer qu'un nombre non négligeable d'étudiants se retrouvent dans la nécessité de faire des prêts pour vivre correctement face à la longueur des études et le taux horaire imposé quotidiennement, parfois difficile à combiner avec un emploi étudiant.

Figure 54 : Prêts étudiants en cours déclarés par les élèves vétérinaires de l'étude

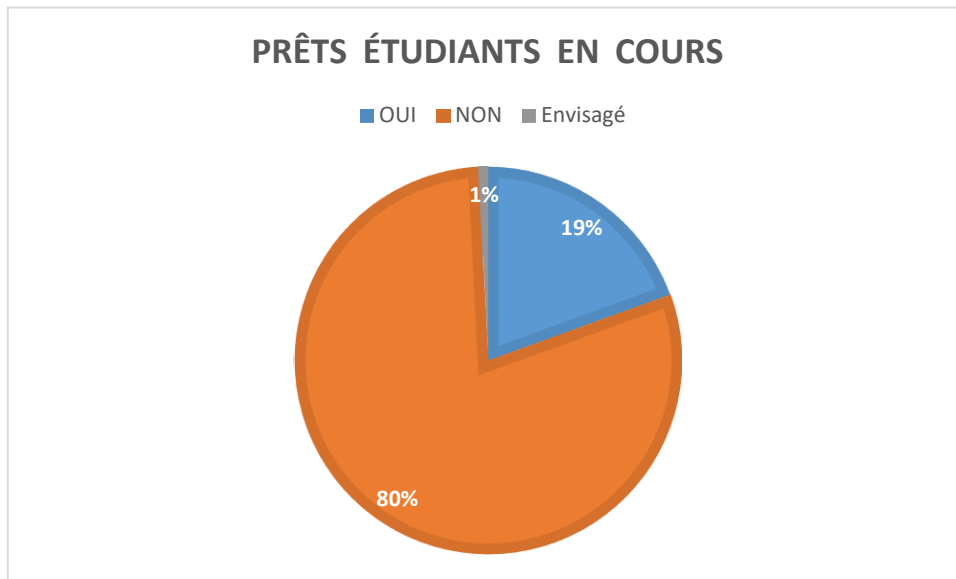
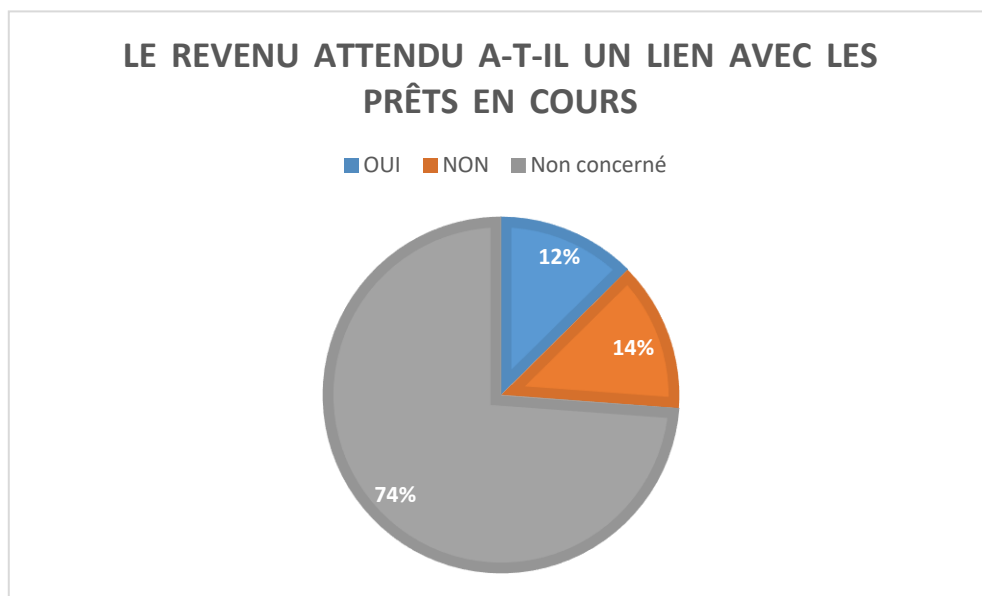


Figure 55 : Réponses à la question suivante "le revenu attendu a-t-il un lien avec les prêts en cours ?" adressée aux étudiants vétérinaires de l'étude



80 % des étudiants n'ont aucun prêt étudiant en cours. Un soutien familial et/ou un emploi étudiant est donc souvent présent chez ces mêmes étudiants pour faire face au coût des études vétérinaires. Notons que, parmi les étudiants répondant au questionnaire, se trouvent aussi les étudiants boursiers, qui peuvent participer au fort pourcentage d'étudiants n'ayant pas réalisé de prêts grâce aux aides financières permises par la bourse. Il s'agit ici d'une limite de cette question : il aurait été intéressant de connaître le ratio des étudiants effectivement boursier, pour ainsi savoir

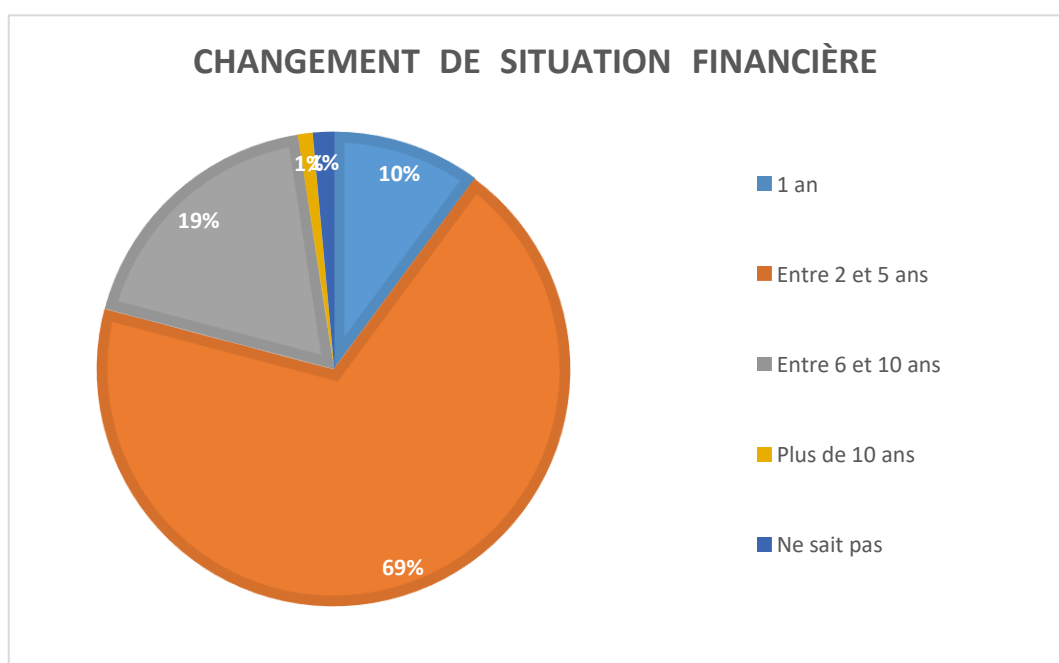
si ces mêmes étudiants devaient demander un prêt ou disposaient de ressources suffisantes pour vivre correctement leurs études vétérinaires.

Quant à ceux disposant d'un prêt étudiant (19 % d'entre eux), environ 50 % estiment que leur revenu futur doit être en accord avec les futurs remboursements imposés par le prêt, tandis que 50 % estiment que le revenu attendu pour leur futur emploi n'a aucun lien avec les prêts en cours.

k. Changement de situation financière

La question suivante est adressée aux étudiants : « Dans combien de temps imaginez-vous changer de situation financière après votre début d'exercice ? ». Les choix de réponses sont les suivants : 1 an / Entre 2 et 5 ans / entre 6 et 10 ans / Plus de 10 ans / Ne sait pas.

Figure 56 : perspective d'un changement de situation financière par les élèves vétérinaires de l'étude



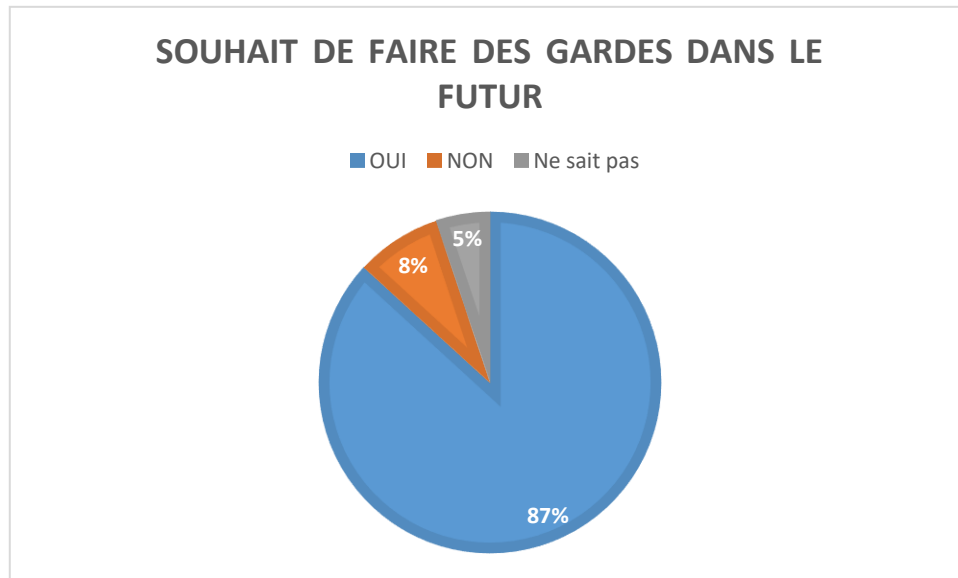
Presque 70 % des répondants imaginent changer de situation financière d'ici 2 à 5 ans. 19 % pensent devoir attendre entre 6 et 10 ans tandis que 10 % pensent changer de situation au bout d'un an d'exercice.

Notons que la convention collective prévoit un changement d'échelon au bout de deux ans d'expérience, associé donc à un changement de situation financière. Si certes 70 % des répondants

se situent sur le bon créneau, il est possible qu'une méconnaissance des échelons vétérinaires et de leur signification soit à l'origine des autres résultats obtenus sur cette question.

I. Souhait d'assurer des gardes

Figure 57 : Réponses des étudiants quant au souhait d'assurer des gardes dans le futur

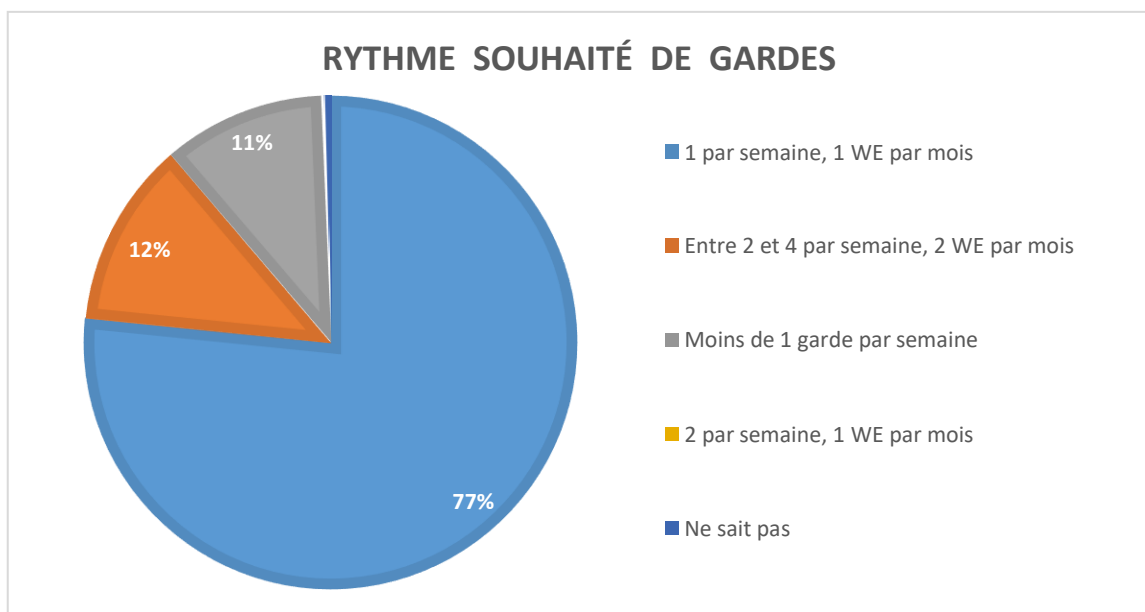


La question proposée laissait le choix entre trois possibilités : « oui », « non », ou « ne sait pas ». Il était possible d'y ajouter de plus un commentaire sous forme de phrase courte pour ceux souhaitant ajouter une justification.

87 % des étudiants souhaitent faire des gardes dans le futur. Parmi eux, beaucoup précisent qu'ils ne souhaitent pas un rythme trop intense, et sont prêts à faire des gardes uniquement si leur structure d'intérêt nécessite leur aide.

- *Rythme des gardes*

Figure 58 : Rythme des gardes souhaité par les élèves vétérinaires de l'étude pour leur exercice futur



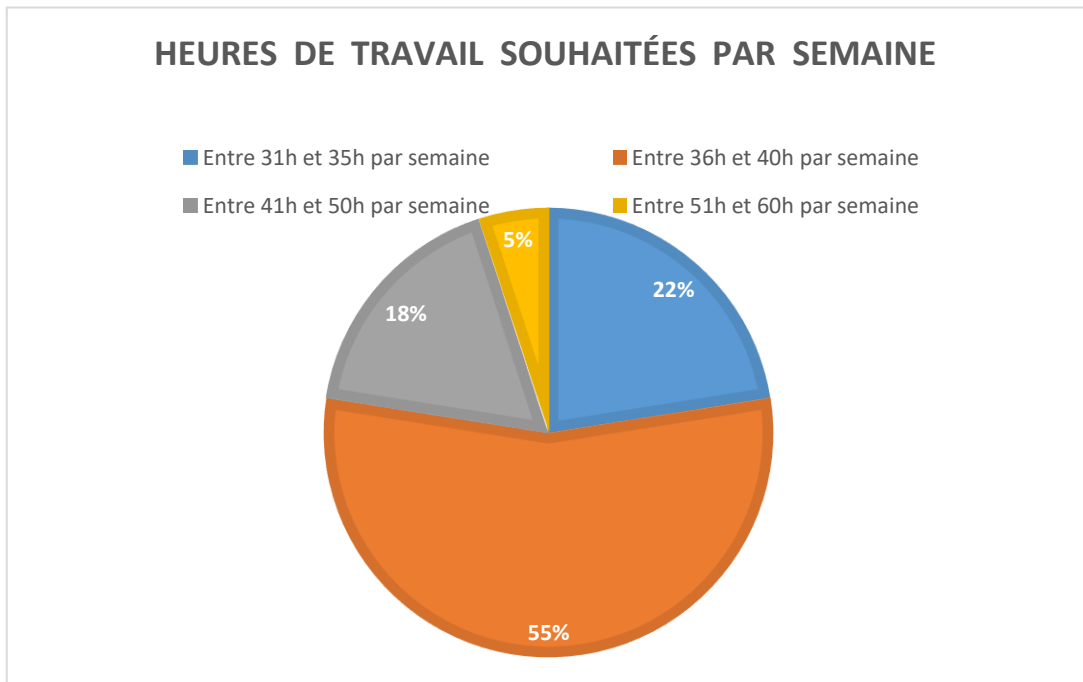
77 % des répondants souhaitent exercer des gardes au rythme d'une garde par semaine et un week-end par mois environ. Seulement 12 % s'imaginent avec un rythme plus intense de gardes (entre 2 et 4 par semaine, 2 week-ends par mois).

m. Heures travaillées par semaine

- *Heures travaillées par semaine pour un premier emploi*

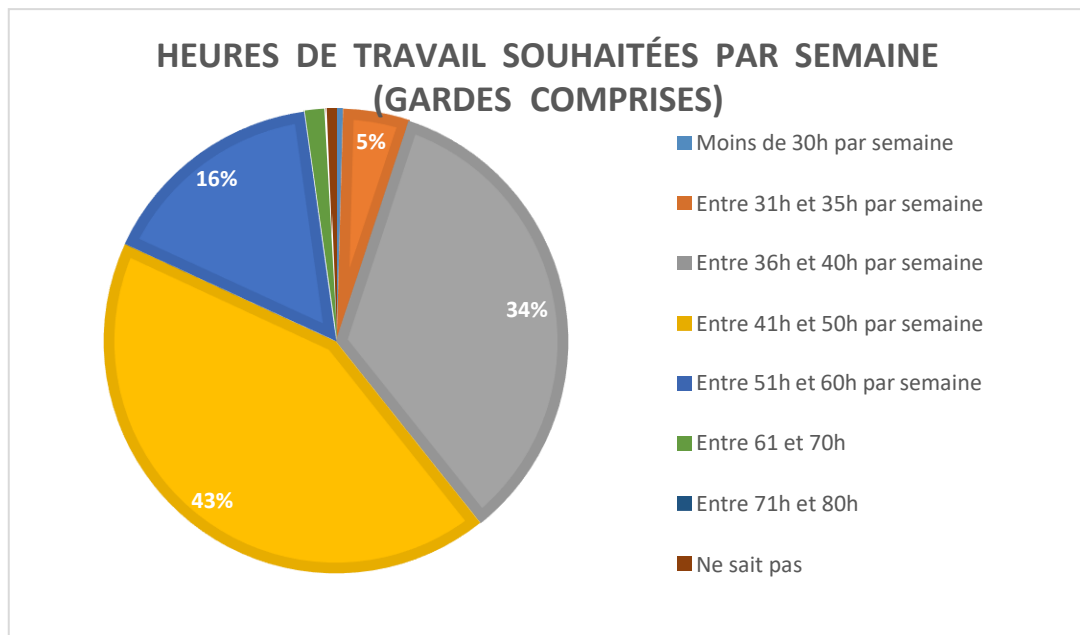
Les étudiants devaient ici répondre à la question suivante : « combien d'heures par semaine souhaitez-vous travailler pour votre premier emploi ? ». Les réponses étaient classifiées en 7 créneaux, allant de « moins de 30 heures par semaine », à « entre 71 et 80 heures par semaine ». Nous étudierons le nombre d'heures souhaitées pour un premier emploi chez les étudiants exerçant des gardes ou non dans leur futur.

Figure 59 : Heures de travail souhaitées par semaine pour un premier emploi (hors gardes)



Plus de la moitié des répondants souhaitent travailler entre 36 et 40 heures par semaine, 22 % d'entre eux souhaitent ne pas dépasser les 35 heures. 23 % des étudiants sont d'accord pour travailler plus de 41 heures par semaine. L'équilibre vie privée – vie professionnelle semble pouvoir expliquer ces résultats, avec une nouvelle génération majoritairement sensible à l'existence d'un épanouissement personnel à côté de leur travail.

Figure 60 : Heures de travail souhaitées par semaine pour un premier emploi par les élèves vétérinaires de l'étude (gardes comprises)



Les gardes sont ici comprises dans les créneaux horaires proposés, les étudiants doivent donc se projeter sur les heures de travail réalisées de manière hebdomadaire, créneaux habituels et gardes comprises.

43 % des étudiants ayant répondu au questionnaire souhaitent travailler entre 41 et 50 heures par semaine pour leur premier emploi. Cette tranche horaire semble donc comprendre une garde par semaine, en plus d'un contrat à 35 heures hebdomadaires habituel.

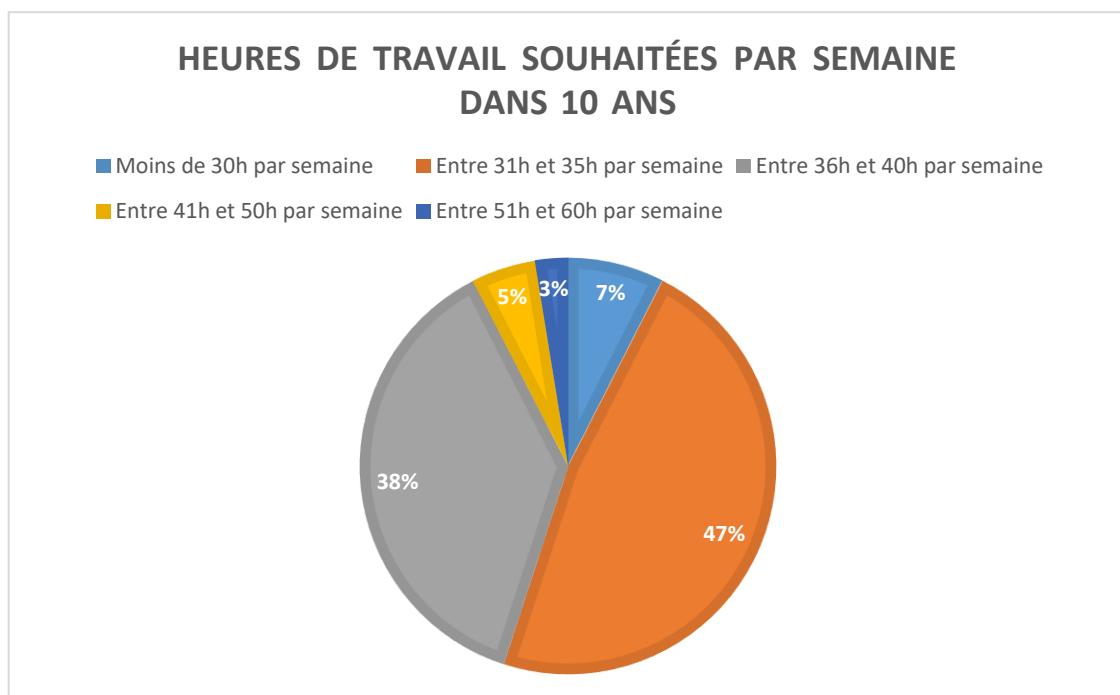
34 % souhaitent travailler entre 36 et 40 heures par semaine, un créneau cette fois-ci assez léger pour y associer un temps plein et une garde hebdomadaire.

Nombreux pensent travailler bien plus, autour de 51 à 60 heures par semaine (16 % des réponses).

En comparaison avec les étudiants ne souhaitant pas exercer de gardes pour leur futur emploi, on constate alors une nette diminution de la tranche horaires « 36 à 40 heures par semaine », remplacée par des créneaux souvent supérieurs, une idée bien compatible avec l'ajout de gardes hebdomadaires à un emploi du temps basé sur 35 heures.

- *Heures travaillées par semaine dans 10 ans*

Figure 61 : Heures de travail souhaitées par semaine dans 10 ans (hors gardes)



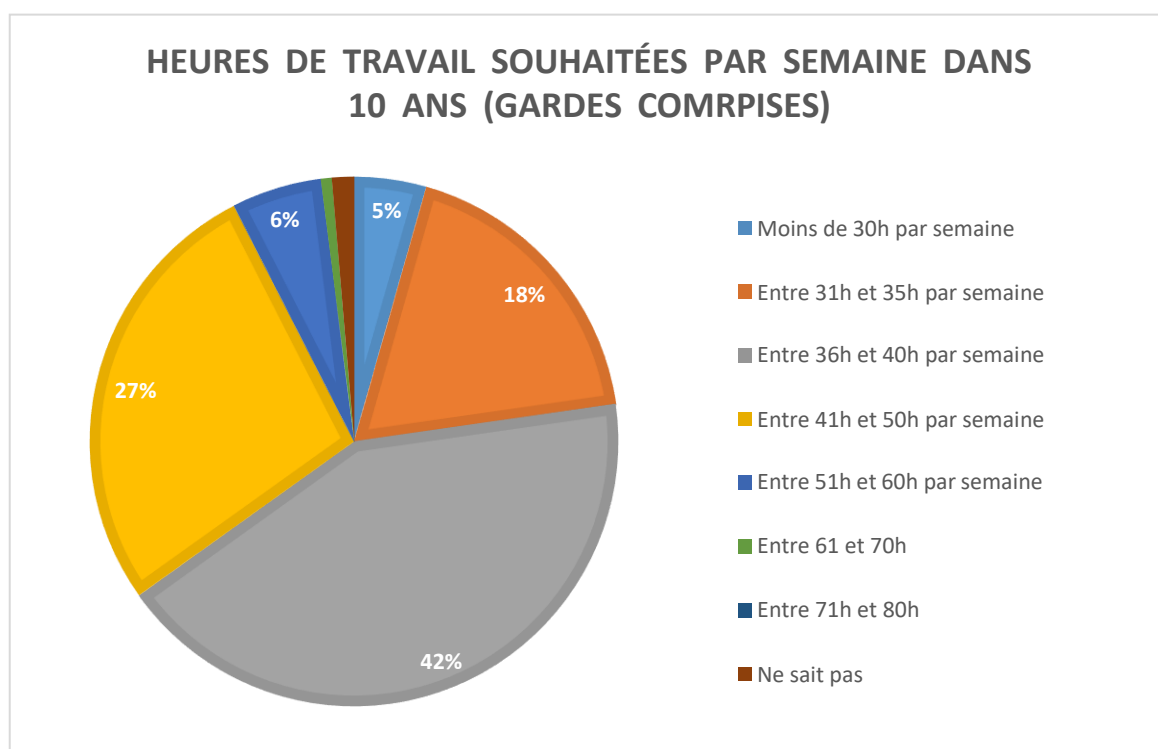
47 % des étudiants souhaitent travailler entre 31 et 35 heures par semaine d'ici 10 ans, quand 38 % d'entre eux souhaitent travailler entre 36 et 40 heures. Le rapport s'est ici inversé par rapport aux résultats précédents, où la grande majorité des répondants choisissaient un rythme de travail

autour de 36 à 40 heures par semaine. 7 % souhaitent travailler moins de 30 heures par semaine, un ratio qui était pourtant à 0 sur la précédente question.

Les 23 % des étudiants souhaitant travailler plus de 41 heures par semaine sur leur premier emploi se transforment ici en 8 % seulement.

Les résultats semblent alors traduire une réelle volonté de ralentir le rythme au bout de quelques années de pratique. Si beaucoup d'entre eux étaient prêts à faire beaucoup d'heures pour leur premier emploi, il semble qu'au bout de 10 ans, nombreux sont ceux qui souhaitent travailler moins et surement privilégier leur vie privée.

Figure 62 : Heures de travail souhaitées par les élèves vétérinaires de l'étude par semaine dans 10 ans, gardes comprises



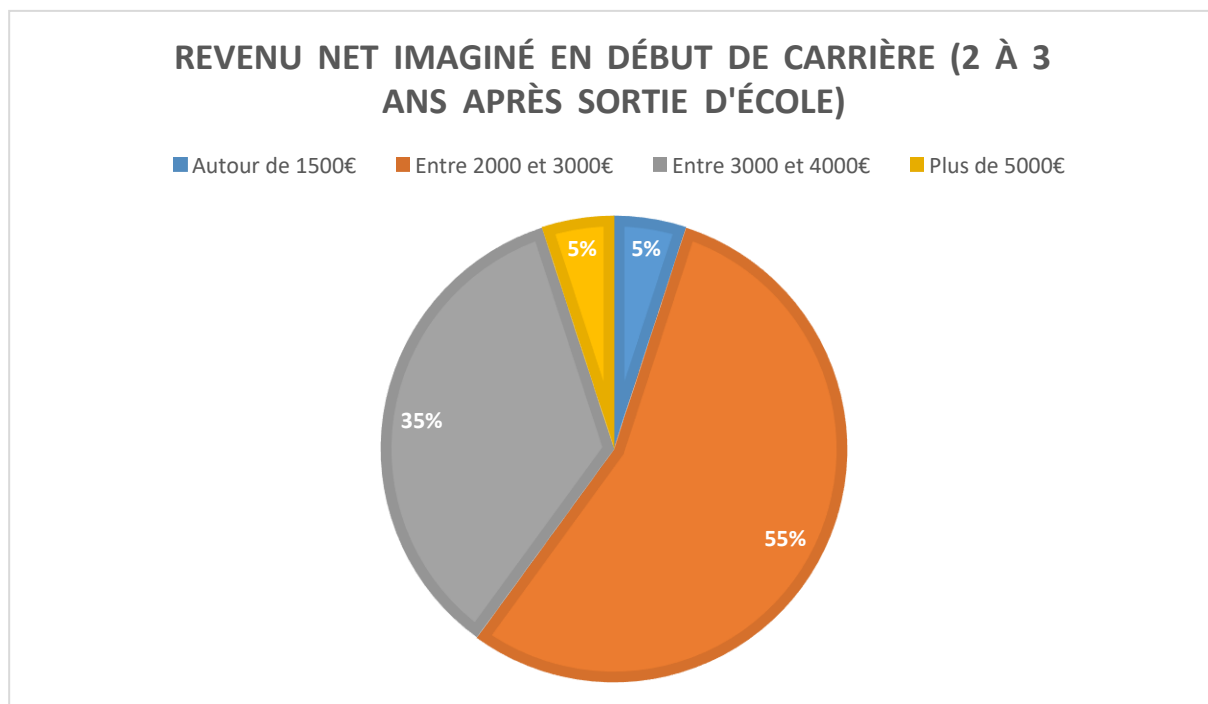
42 % des étudiants vétérinaires comptent travailler entre 36 et 40 heures par semaine, gardes comprises, après 10 ans d'exercice. Notons qu'encore 27 % d'entre eux souhaitent continuer avec un rythme entre 41 et 50 heures hebdomadaires. En comparaison avec les résultats obtenus pour un premier emploi, on constate une inversion du ratio précédent puisque c'est cette fois-ci le créneau 36-40 heures qui est devenu majoritaire.

En comparaison avec les résultats obtenus pour les étudiants ne souhaitant pas exercer de gardes, on obtient finalement une part similaire d'étudiants souhaitant travailler entre 36 et 40 heures par semaine. Cependant, quand 47 % des répondants souhaitent travailler entre 31 et 35 heures par semaine dans la première étude, c'est seulement 18 % qui souhaitent en faire de même d'ici 10 ans, un résultat bien en accord avec l'ajout des gardes dans l'emploi du temps, qui explique un surcroît horaire hebdomadaire.

n. Revenu net imaginé au début de carrière, soit entre 2 et 3 ans après la sortie d'école

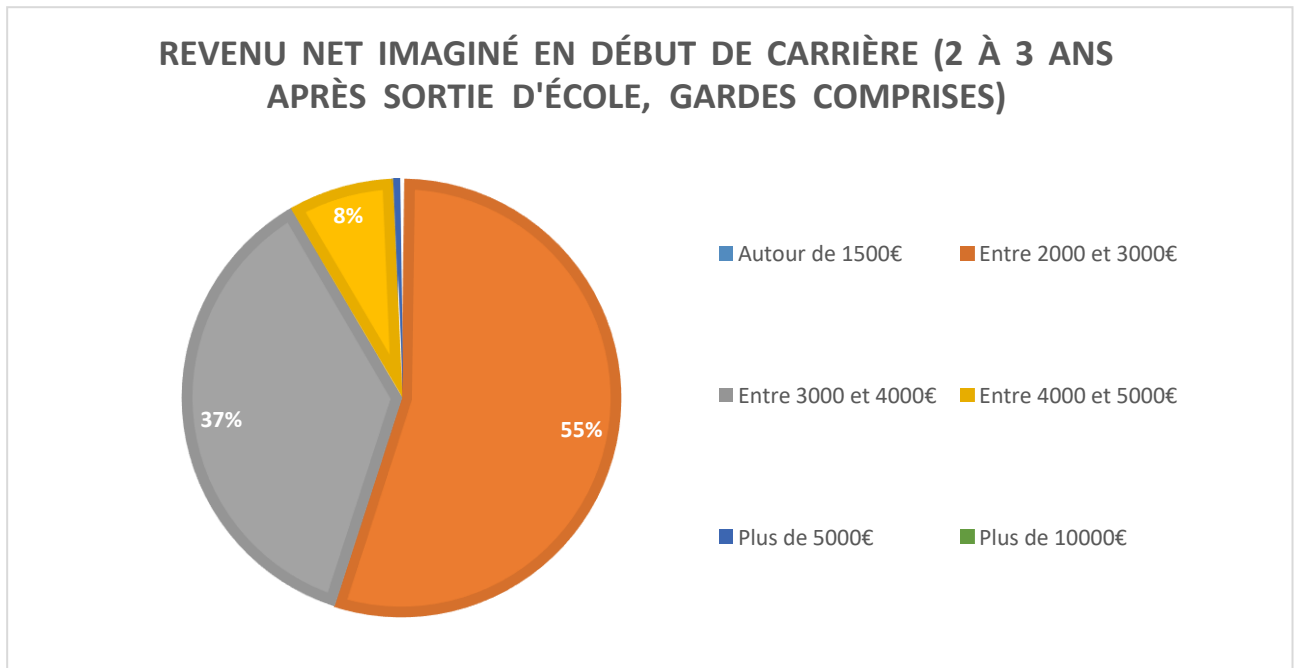
Il est ici demandé aux étudiants d'indiquer le revenu net qu'ils imaginent obtenir au début de leur carrière, soit 2 à 3 ans après la sortie d'école. Comme précisé plus haut, les étudiants ont le choix de réponses entre différentes tranches de revenu s'étalant de 1500 à plus de 10 000 €.

Figure 63 : Revenu net imaginé en début de carrière (2 à 3 ans après sortie d'école, hors gardes)



55 % des étudiants imaginent gagner entre 2000 et 3000 € net par mois, sans exercer de garde. 35 % pensent gagner entre 3000 et 4000 € net sur leurs premières années d'exercice.

Figure 64 : Revenu net imaginé en début de carrière par les élèves vétérinaires de l'étude (2 à 3 ans après sortie d'école, gardes comprises)

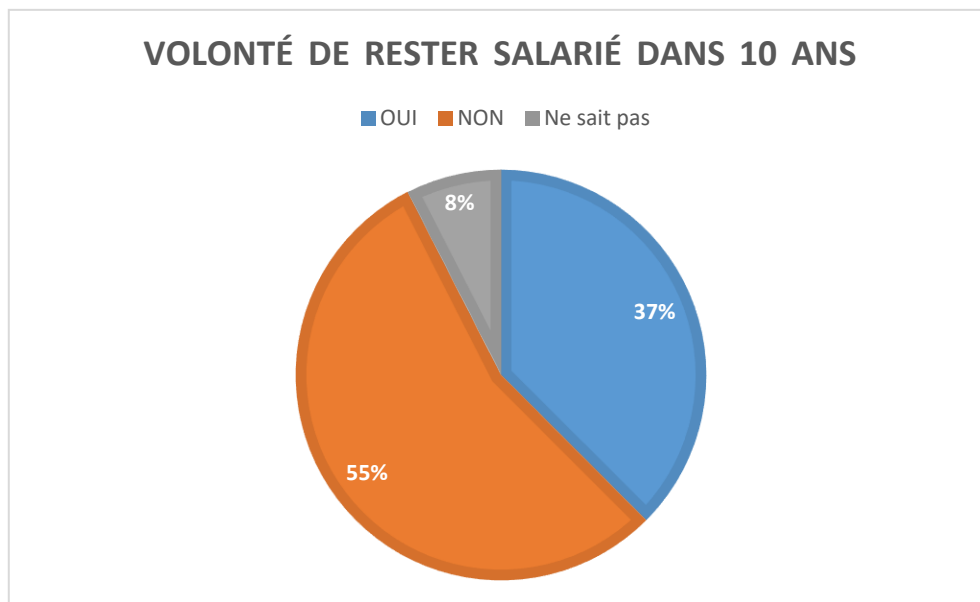


La majorité des étudiants imagine un salaire net autour de 2000 à 3000 € par mois, gardes comprises. 37 % d'entre eux pensent plutôt gagner entre 3000 et 4000 € par mois. Les résultats sont ici très étonnants, car en comparaison avec les résultats obtenus pour les étudiants ne souhaitant pas exercer de gardes, les résultats étaient presque exactement similaires. Les gardes sont pourtant source de rémunération supplémentaire.

Ici, le salaire imaginé par les étudiants en début de carrière, qu'ils exercent ou non des gardes, est donc identique, avec une forte majorité pensant obtenir un revenu mensuel net entre 2000 et 3000 €.

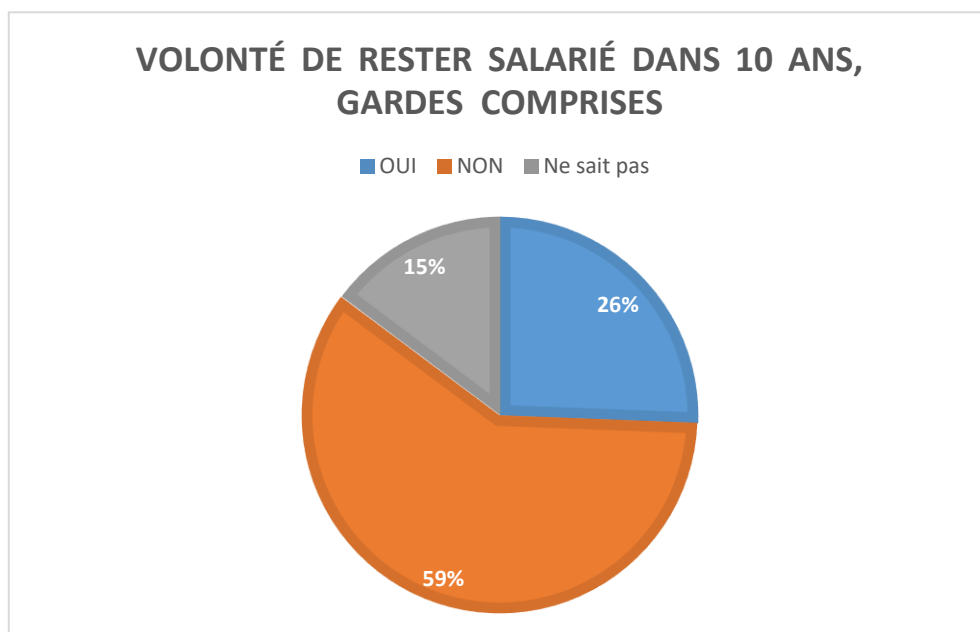
- *Choix du salariat comme mode d'exercice d'ici 10 ans*

Figure 65 : Volonté des élèves vétérinaires de l'étude de rester salarié d'ici 10 ans (hors gardes)



55 % des étudiants souhaitent quitter le monde du salariat d'ici 10 ans. Beaucoup gardent en tête un modèle selon lequel le salariat n'est qu'un mode d'exercice provisoire aboutissant généralement sur une association ou une création de structure à son compte. L'essor de grands groupes vétérinaires rend cette réalité souvent moins exacte bien qu'il soit difficile de prévoir d'ici 10 ans l'avancée de ces réseaux sur le marché vétérinaire français.

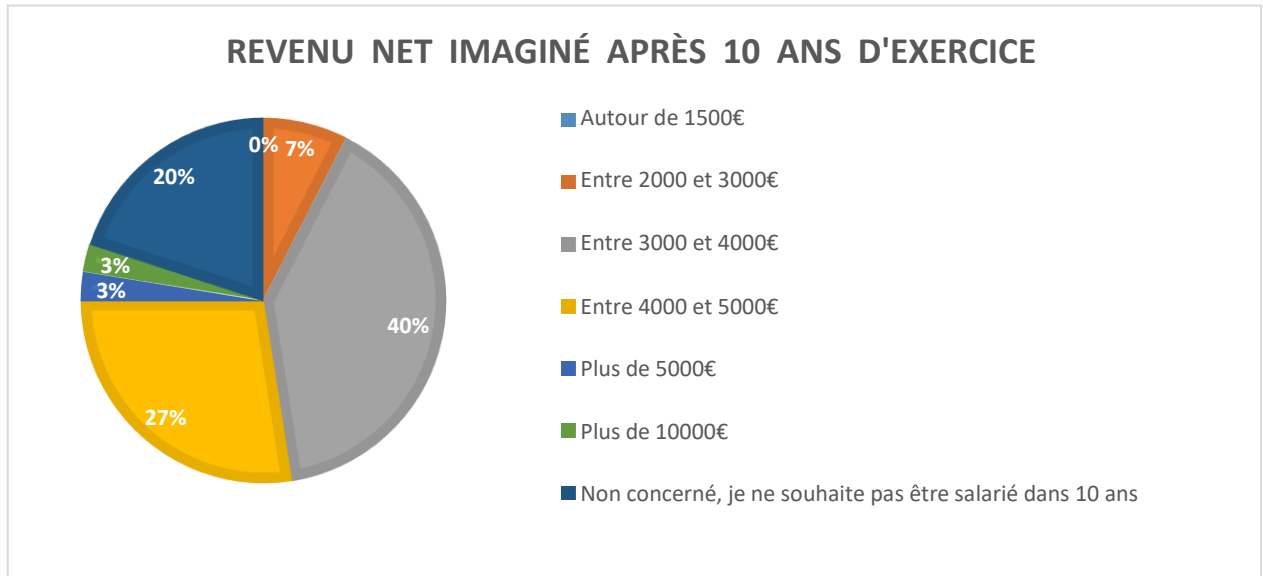
Figure 66 : Volonté des élèves vétérinaires de l'étude (souhaitant faire des gardes) de rester salarié après 10 ans de carrière



Presque 60 % des étudiants répondant à l'étude ne souhaitent pas être salariés d'ici 10 ans. 15 % d'entre eux ne savent pas encore quel mode d'exercice ils choisiront d'ici là.

- *Revenu net imaginé après 10 ans de carrière en tant que salarié*

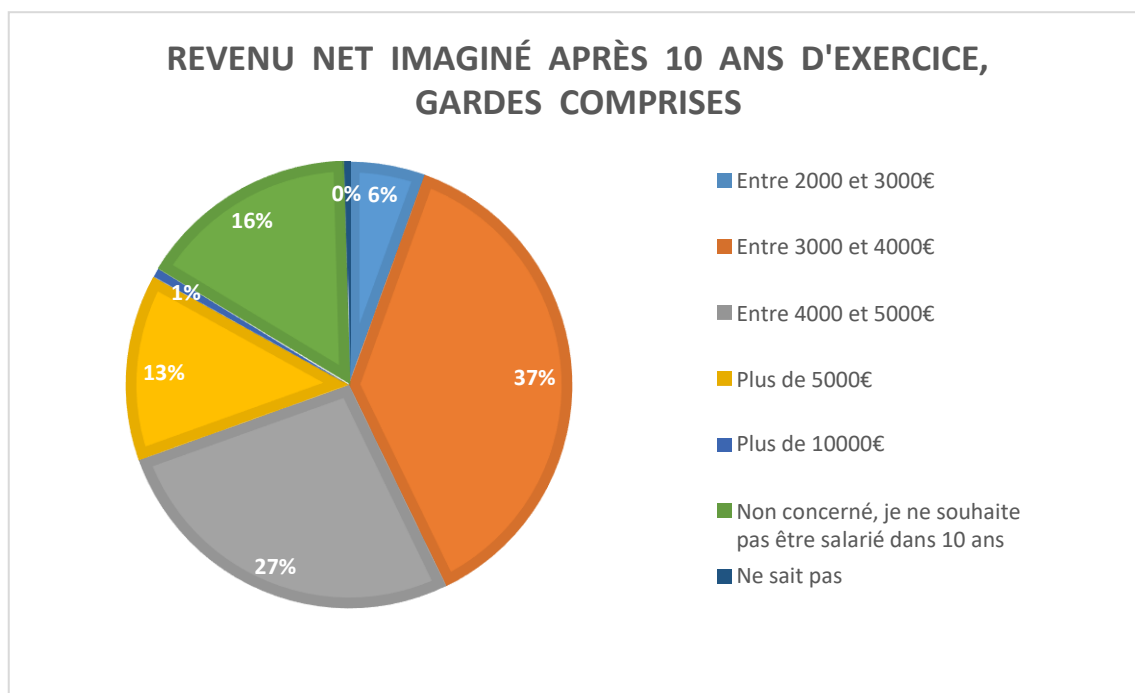
Figure 67 : Revenu net imaginé par les élèves vétérinaires de l'étude après 10 ans d'exercice en tant que salarié



La part majoritaire quant à la question du revenu net imaginé en début de carrière était le salaire mensuel net entre 2000 et 3000 €, représentant 55 % des résultats. Il ne représente ici que 7 % des résultats, avec au contraire une plus grande majorité de résultats (40 %) concernant un salaire entre 3000 et 4000 € net par mois. 27 % des étudiants imaginent même un revenu pouvant s'élever jusqu'à 5000 € net.

Notons que 20 % des étudiants seulement ne répondent pas à cette question car ils s'imaginent hors du salariat après 10 ans d'exercice, or, les résultats précédant présentaient 55 % d'étudiants souhaitant quitter le monde du salariat. Beaucoup ont tenu à répondre malgré tout à cette question, malgré leur souhait de ne pas continuer sur ce mode d'exercice.

Figure 68 : Revenu net imaginé par les étudiants vétérinaires de l'étude (souhaitant exercer des gardes) après 10 ans d'exercice en tant que salarié



Notons encore une fois ici, que 16 % répondent en tant que « non concernés » par la question alors que presque 60 % des étudiants répondaient « non » à la question précédente au sujet de la volonté de rester salarié d'ici 10 ans.

Ici, 37 % des répondants imaginent gagner entre 3000 et 4000 € net mensuel après 10 ans, avec gardes, un pourcentage identiquement retrouvé sur les résultats à propos des revenus nets en début de carrière. 27 % pensent toucher un revenu entre 4000 et 5000 € net mensuel (contre seulement 8 % dans la précédente étude). 13 % pensent gagner plus de 5000 € net par mois, un pourcentage qui était presque nul quand il s'agissait d'imaginer son revenu en début de carrière.

De manière générale, on peut donc conclure ici que la grande majorité des répondants imaginent obtenir une augmentation notable de leur revenu au bout de 10 ans d'expérience.

Les résultats sont ici très similaires à ceux obtenus chez les étudiants ne souhaitant pas réaliser de gardes. Encore une fois, l'ajout de gardes à l'emploi du temps hebdomadaire pourrait pourtant être associé à un salaire mensuel plus élevé.

D. Bilan

Si nous dressons un bilan de nos principaux résultats, nous avons obtenu dans notre étude les réponses de multiples écoles vétérinaires européennes, avec une majorité de réponses d'étudiants de l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort. L'ensemble des promotions est correctement représenté, à l'exception des post-BAC qui n'ont pas répondu à notre étude. La majorité des étudiants souhaitent exercer plus tard à la campagne, ou à défaut en milieu péri-urbain. Très peu d'entre eux sont intéressés par les milieux purement urbains, et encore moins la région parisienne. Les ¼ d'entre eux souhaitent travailler dans des petites à moyennes structures vétérinaires, comptabilisant 1 à 10 vétérinaires. Le secteur mixte canine / rurale est le secteur d'intérêt majeur, devant la canine. La pratique pure de l'équine ou de la rurale est fortement minoritaire.

Pour choisir leur premier emploi, la majorité des étudiants classent en priorité l'ambiance d'équipe, devant le secteur d'activité, la possibilité de formations, la géographie et enfin la rémunération. 93 % d'entre eux souhaitent par ailleurs commencer leur exercice en tant que salarié, et environ 30 % souhaitent le rester dans leur futur.

75 % des étudiants imaginent gagner entre 2000 et 3000 euros nets par mois en sortie d'école, même s'ils sont beaucoup à considérer plus juste que le revenu en sortie d'école soit compris entre 3000 et 4000 euros nets par mois. Un revenu cohérent avec ce que prévoit la convention collective (1950 à 2340 euros nets selon le forfait heures ou forfait jours). Notons cependant que presque la moitié des étudiants ne trouvent pas ce revenu juste face aux études et à la responsabilité imposée par le métier. Ils imaginent pour la majorité changer de situation entre 2 à 5 ans, une volonté confirmée par la convention collective puisque l'échelon 3 est atteint après 2 ans au moins d'expérience. Peu d'étudiants disposent par ailleurs d'un prêt étudiant pour financer leurs études vétérinaires.

88 % sont prêts à réaliser des gardes dans leur futur, avec un rythme de 1 garde par semaine, 1 week-end par mois. Ils souhaitent travailler majoritairement entre 36 à 40 heures par semaine, ou même jusque 50 heures pour ceux qui réaliseront des gardes. Cependant, ils espèrent diminuer ce rythme d'ici 10 ans, en souhaitant travailler pour la plupart entre 31 et 35 heures, ou jusque 40 heures avec des gardes.

Après 10 ans d'exercice, 40 % des étudiants espèrent gagner entre 3000 et 4000 euros nets par mois, presque 30 % imaginent même obtenir un revenu net compris entre 4000 et 5000 euros. La convention collective ne prévoit qu'un revenu entre 2700 et 3250 euros nets selon les forfaits pour cette expérience, notons cependant que des majorations, primes, ou revenus supplémentaires selon le chiffre d'affaires sont souvent ajoutés à la rémunération minimale de la convention collective à ce stade.

Les étudiants vétérinaires interviewés dans notre étude semblent plutôt être conscients de la réalité du marché vétérinaire français : rémunération, rythme des gardes, heures travaillées par semaine semblent plutôt cohérents avec le vrai monde du vétérinaire praticien salarié. Notons cependant la volonté marquée d'un rythme de travail correct et compatible avec une vie personnelle épanouie.

La comparaison des attentes des étudiants vétérinaires aux résultats obtenus par VetFuturs Junior Lyon en 2017 présente alors quelques disparités.

Quant au rythme de travail, 88 % des étudiants de cette étude souhaitaient travailler plus tard entre 35 et 50 heures. 73 à 77 % (selon le souhaite d'exercer ou non des gardes) des étudiants interviewés dans notre étude souhaitent plus tard travailler entre 36 et 50 heures, des résultats légèrement plus faibles que dans le questionnaire étudié plus tôt, beaucoup d'étudiants souhaitant travailler moins de 35 heures, hors gardes (23 % d'entre eux).

68 % des étudiants du questionnaire VetFuturs Junior déclaraient souhaiter exercer en libéral d'ici 2030.55 à 59 % seulement des étudiants de notre questionnaire ont indiqué souhaiter quitter le salariat après 10 ans d'exercice, des chiffres bien plus faibles puisque bon nombre des étudiants interviewés souhaitent en effet rester salariés dans leur futur (26 à 37 % contre seulement 6 % dans le questionnaire étudié en bibliographie).

La grande majorité des étudiants (93 %) souhaitaient exercer dans une structure comprenant 1 à 8 ETP, des résultats supérieurs aux nôtres ou nous obtenons presque 80 % des étudiants souhaitant exercer dans des structures employant entre 1 et 10 vétérinaires. En effet, 13 % des étudiants souhaitent alors travailler en CHV ou dans des structures employant plus de 10 vétérinaires.

À propos du revenu, 54 % des étudiants de l'étude de 2017 imaginaient gagner entre 2000 et 3000 euros nets en sortie d'école, avec presque 80 % d'entre eux souhaitant un revenu net entre 3000 et 6000 euros après 10 ans d'exercice. Dans notre étude, 74 % des étudiants imaginent gagner entre 2000 et 3000 euros nets en sortie d'école, avec environ 65 % d'entre eux souhaitant gagner entre 3000 et 5000 euros nets après 10 ans d'exercice. Les chiffres de notre étude semblent plus en accord avec la réalité du marché vétérinaire.

Certains résultats s'avèrent cependant similaires aux nôtres. À propos de l'exercice des gardes, 88 % d'entre eux souhaitaient en faire dans leur futur proche. Dans nos résultats, on retrouve 87 % des étudiants prêts à faire des gardes dans leur futur exercice, soit des résultats presque identiques. Quand environ 30 % des étudiants vétérinaires de la précédente étude indiquaient vouloir vivre en zone rurale, c'est 35 % des étudiants interviewés dans cette enquête qui précisent cette même volonté d'exercer en campagne, des résultats ainsi tout à fait semblables.

Conclusion

La profession vétérinaire est en évolution constante. Le modèle du salariat est en progression avec presque 60 % des inscrits au tableau de l'Ordre sur l'année 2021. Il est alors le statut privilégié par les étudiants en sortie d'école, associé à l'idée que le salariat autorise une meilleure sécurité financière, sans engagement durable, tout en permettant une meilleure acquisition des gestes pratiques et de l'autonomie sur le terrain. (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).

Pour garantir des conditions de travail et de rémunérations correctes à l'échelle nationale, la convention collective est créée en 2006 et définit des conditions propres au milieu de la pratique vétérinaire. A propos de la rémunération, différents échelons vétérinaires sont ainsi définis selon l'expérience professionnelle de l'employé. Associée à chaque échelon, une rémunération minimale est assurée selon le choix d'un forfait heures (comptabilisant les heures réalisées par semaine par l'employé) ou d'un forfait jours (comptabilisation des jours réalisés sur l'année par l'employé) et selon la valeur du point, évoluant favorablement depuis de nombreuses années.

L'étude des secteurs de l'industrie pharmaceutique et de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire a permis de plus d'analyser les différences de conditions par rapport à la convention collective nationale des praticiens salariés. Si ces secteurs peuvent tous trois employer des vétérinaires titulaires d'un même diplôme, les conditions de travail et de rémunération associées diffèrent souvent. Notons en particulier que les rémunérations permises par ces secteurs sont de manière quasi systématique majorées, en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise ou de la performance de l'employé par exemple, une majoration qui n'est pas forcément assurée dans le milieu de la pratique vétérinaire. (IDCC 176, 2019), (IDCC 1555, 2018).

Les objectifs des trois enquêtes réalisées étaient alors les suivants : il s'agissait premièrement d'étudier les différences salariales selon les critères d'une annonce d'emploi (géographie, activité, groupe vétérinaire, gardes...), avant d'évaluer le bien-être des praticiens au travail ainsi que leur ressenti sur leur rémunération. Enfin, l'avis des étudiants permettait de comparer la vie réelle du praticien salarié à celle imaginée en école, et d'ainsi apporter une vision plus globale.

L'analyse des rémunérations à partir des principaux sites d'annonces vétérinaires permet d'obtenir des réponses quant aux majorations permises par le secteur. Notons que 30 % des annonces répertoriées n'indiquent pas majorer la convention collective. Au sein des annonces qui la majorent, une prévalence des pourcentages entre 10 à 20 % est constatée. Les majorations sont d'ailleurs prédominantes au sein du secteur Canine / NACs, et sont quasi systématiques dans les réseaux vétérinaires. 40 % des cliniques indépendantes ne semblent pas proposer de majoration de la convention collective.

La seconde étude se concentrait cette fois-ci sur le ressenti des vétérinaires praticiens face à leur profession. La volonté de s'installer un jour est plutôt partagée, avec bon nombre de praticiens souhaitant rester salariés. Les taux horaires hebdomadaires sont plutôt élevés, ne facilitant pas l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Les praticiens indiquent un niveau de stress plus bas

que celui trouvé à l'échelle européenne, et indiquent travailler dans une ambiance d'équipe très positive. Pour la grande majorité d'entre eux, la relation client est à la fois l'avantage et l'inconvénient majeur du métier. La rémunération est encore souvent considérée comme insuffisante face au rythme quotidien imposé par le milieu et face au nombre d'années d'études réalisées.

Enfin, l'avis des étudiants vétérinaires quant à leur futur de praticien a été analysé. Si leur projection quant à leur future vie de vétérinaire était presque semblable aux résultats nationaux (lieux d'exercice, gardes, structures de petite-taille...), l'importance d'un équilibre vie privée – vie professionnelle émane majoritairement de leurs réponses. Il est également important de souligner que près de la moitié des étudiants (44 %) estiment qu'un revenu juste en sortie d'école serait supérieur à celui permis par la convention collective.

Finalement, l'étude du marché de la pratique vétérinaire a pu mettre en exergue les principaux facteurs influençant la rémunération des vétérinaires salariés. A partir de l'analyse des données issues de ces trois enquêtes, l'influence de facteurs multiples a pu être testée.

A l'aune de ces résultats, plusieurs conclusions ont pu être émises. Différentes limites émanent cependant de ces études, en particulier les biais de sélection associées aux procédures de recrutement (nombre de répondants, représentativité des secteurs...). Des enquêtes futures se basant sur ces résultats seraient ainsi utiles afin de compléter nos conclusions.

Liste des références bibliographiques

- ASTERÈS (2017) Les soins vétérinaires, vers le développement d'une offre 2.0. In *Ordre National des Vétérinaires*. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/Asteres_-_Ordre_national_des_veterinaires_-_Janvier_2018_002_.pdf] (consulté le 30/03/2022).
- BERRADA, M., NDIAYE, Y., RABOISSON, D., *et al.* (2022) The gender wage gap in the French veterinary labor market. In *Frontiers in Veterinary Science*. [https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fvets.2022.1001012] (consulté le 20/11/2022).
- BOUISSY, M., DARON, K., HELMREICH, P.-L., *et al.* (2017) Les attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur futur professionnel. In *VetFutursFrance*. [http://vetfutursfrance.fr/wp-content/uploads/2018/02/Rapport-VetFuturs-Jr-Lyon.pdf] (consulté le 30/03/2022).
- CHAMBON, T. (2017) La profession vétérinaire en Europe. *Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France* vol. 170, n° 2, p. 131-134. [https://doi.org/10.4267/2042/62279]
- CHEVALIER, G. (2018) Analyse de l'inadéquation offre-demande en ressources humaines vétérinaires dans les structures d'exercice: enquête auprès des vétérinaires praticiens. Thèse de médecine vétérinaire. Toulouse, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse.
- COOVER (2020) La convention collective vétérinaires salariés (Mise à jour 2020). *Coover*. [https://www.coover.fr/conventions-collectives/veterinaires-salaries] (consulté le 22/10/2021).
- DELEU, A., HUNAUULT, J.-L., MORNAGUI, E. (2023) Entrevue avec le syndicat de l'industrie du médicament vétérinaire au sujet des enjeux de la rémunération des vétérinaires employés au sein de leur secteur, communication orale.
- DESCOURS-RENVIER, C. (2022) Mal payés, les vétérinaires espagnols souffrent plus de stress professionnel que leurs confrères en Europe. In *Lefil.vet*. [https://www.lefil.vet/?art=2074&init=1] (consulté le 12/01/2023).
- DESCOURS-RENVIER, C. (2018a) Enquête mondiale Vetsurvey: les vétérinaires plutôt optimistes quant à leur activité. In *La Dépêche Vétérinaire*. [https://www.depecheveterinaire.com/enquete-mondiale-vetsurvey-les-veterinaires-plutot-optimistes-quant-a-leur-activite_679D51833774B5.html] (consulté le 02/02/2022).
- DESCOURS-RENVIER, C. (2018b) Réseaux de cabinets et cliniques vétérinaires: les spécificités françaises. In *La Dépêche Vétérinaire*. [https://www.depecheveterinaire.com/reseaux-de-cabinets-et-cliniques-veterinaires-les-specificites-francaises_679E50813572B3.html] (consulté le 26/08/2023).
- EURADIO (2021) La profession vétérinaire en Europe - L'heure o' véto. In *Euradio.fr*. [https://euradio.fr/2021/04/15/la-profession-veterinaire-en-europe-lheure-o-veto/] (consulté le 02/02/2022).
- FEDERATION OF VETERINARIANS OF EUROPE (2019) Survey of the veterinary profession in Europe. In *Federation of Veterinarians of Europe*. [https://fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE_Survey_2018_WEB.pdf] (consulté le 31/05/2023).
- FRAYSSINET, L. (2018) Consolidation des établissements de soins vétérinaires au sein de grands groupes: Bilan du phénomène. In *La Dépêche Vétérinaire*. [https://depecheveterinaire.com/consolidation-des-etablissements-de-soins-veterinaires-au-sein-de-grands-groupes-bilan-du-phenomene_679B51863D7ABB.html] (consulté le 10/10/2022).
- IDCC 176 (2019) Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (accord du 11 avril 2019). In *Legifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635184] (consulté le 27/08/2023).
- IDCC 1555 (2018) Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018 (Avenant du 17 janvier 2018). In *Legifrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000037768227/?idConteneur=KALICONT00005635900&origin=list] (consulté le 27/08/2023).
- IDCC 2564 (2012) Convention Collective Nationale des vétérinaires praticiens salariés. In *Ordre National des Vétérinaires*. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2021-12/CCN_MAJ_21_11_2012.pdf]
- JURISTIQUE (2023) Grille des salaires de l'industrie pharmaceutique en 2023. In *JURISTIQUE*. [https://www.juristique.org/conventionnel/salaires-industrie-pharmaceutique-2023] (consulté le 26/08/2023).
- LEEM (2023) Salaires minima conventionnels de l'industrie pharmaceutique. [https://www.leem.org/salaires-minima-conventionnels-de-l-industrie-pharmaceutique] (consulté le 26/08/2023).

- LIM, C.C., SCHULHOFER-WOHL, S., ROOT KUSTRITZ, M.V., *et al.* (2015) Financial expectations of first-year veterinary students. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 247, n° 2, p. 196-203. [<https://doi.org/10.2460/javma.247.2.196>]
- LUNETTA, R. (2022) Les coefficients pour revaloriser les salaires minimums évoluent. *In La Dépêche Vétérinaire*. [https://www.depecheveterinaire.com/les-coefficients-pour-revaloriser-les-salaires-minimums-evoluent_6799497FB1629F60.html] (consulté le 10/10/2022).
- LUNETTA, R. (2018) Salaires minimums: une hausse de 2,99 % du point au 1er janvier. *In La Dépêche Vétérinaire*. [https://www.depecheveterinaire.com/salaires-minimums-une-hausse-de-2-99-du-point-au-1er-janvier_679B54893A6BA869.html] (consulté le 25/01/2022).
- MATHEVET, P. (2016) Recrutement vétérinaire Du casse-tête au chasse tête. *In LinkedIn*. [<https://fr.linkedin.com/pulse/recrutement-v%C3%A9t%C3%A9rinaire-du-casse-t%C3%AAte-au-chasse-t%C3%AAte-pierre-mathevet>] (consulté le 11/10/2022).
- OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DANS LES PROFESSIONS LIBÉRALES (2019) Portrait statistique, Etude complète - Cliniques vétérinaires - 2019. [https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/veterinaire/290319_ompl_etude_sta_t_veto_03_19ok.pdf] (consulté le 30/03/2022).
- OBSERVATOIRE NATIONAL DÉMOGRAPHIQUE DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE (2022) Atlas démographique de la profession vétérinaire - 2022. *In Ordre National des Vétérinaires*. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-10/1127-INTERIEUR-ATLAS-REGIONAL-NATIONAL-2022_BD_24102022.pdf] (consulté le 25/05/2023).
- OBSERVATOIRE NATIONAL DÉMOGRAPHIQUE DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE (2021) Atlas démographique de la profession vétérinaire - 2021. *In Ordre National des Vétérinaires*. [<https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2021-11/ODV-ATLAS-NATIONAL-2021.pdf>] (consulté le 30/03/2022).
- ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2012) Convention Collective Nationale des vétérinaires praticiens salariés n° 3332. *In Veterinaire.fr*. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2021-12/CCN_MAJ_21_11_2012.pdf] (consulté le 24/02/2022).
- SHEPHERD, A.J., PIKEL, L. (2012) Employment, starting salaries, and educational indebtedness of year-2012 graduates of US veterinary medical colleges. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 241, n° 7, p. 890-894. [<https://doi.org/10.2460/javma.241.7.890>]
- TEMAVET (2023) Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 - Temavet. *In TEMAvet*. [<https://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/droit-du-travail-et-convention-collective/grilles-des-salaires-veterinaires-et-asv-en-2023-715358.php>] (consulté le 26/05/2023).
- TEMAVET (2022a) Vétérinaire cadre intégré au forfait en heures: comptes et décomptes. *In TEMAvet*. [<http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/droit-du-travail-et-convention-collective/veterinaire-cadre-integre-au-forfait-en-heures-comptes-et-decomptes-704765.php/?latest>] (consulté le 10/10/2022).
- TEMAVET (2022b) Vétérinaire au forfait annuel en jours: que faut-il savoir? *In TEMAvet*. [<http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/veterinaire-au-forfait-annuel-en-jours-que-faut-il-savoir-703517.php/?latest>] (consulté le 10/10/2022).
- LE POINT VÉTÉRINAIRE (2012) Grille des salaires (convention collective). *In Le Point Vétérinaire.fr*. [<https://www.lepointveterinaire.fr/etudiants/devenir-vtrinaire/grille-des-tches-dfinie-par-la-convention-collective-1.html>] (consulté le 25/01/2022).
- WEISS, B. (2023) Vétérinaires: 17 % des cliniques dépendent déjà d'un groupe. *In Les Echos*. [<https://www.lesechos.fr/industrie-services/pharmacie-sante/veterinaires-17-des-cliniques-dependent-deja-dun-groupe-1939071>] (consulté le 15/08/2023).
-

Annexe 1 : Rémunération proposée par région

Étiquettes de lignes	Nombre de Rémunération
Auvergne-Rhône-Alpes	57
3750 euros net / mois pour 35h + TR + rémunération basée sur CA	1
Convention collective + Tickets Restaurant + Rémunération complémentaire basée sur le chiffre d'affaires	1
Convention collective forfait heure	5
Convention collective forfait jour	17
Convention collective forfait jour + Tickets restaurants	1
Convention collective majorée	17
Convention collective majorée + 10 %	2
Convention collective majorée + 20 %	1
Convention collective majorée + 30 %	1
Convention collective majorée + 30 % + Tickets restaurant	1
Convention collective majorée + Tickets Restaurant + Rémunération variable supplémentaire basée sur le chiffre d'affaires de la clinique	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	2
Non indiqué	2
Selon profil et autonomie + primes	1
Bourgogne-Franche-Comté	24
70000 euros brut par an	1
Convention collective forfait heure	5
Convention collective forfait jour	4
Convention collective majorée	7
Convention collective majorée + 15 %	1
Convention collective majorée + 300 euros net	1
Convention collective majorée + primes	1
Convention collective majorée minimum + 10 %	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	2
Non indiqué	1
Centre-Val de Loire	19
2800 euros net	1
Convention collective forfait heure	1
Convention collective forfait jour	3
Convention collective majorée	6
Convention collective majorée + 15 %	2
Convention collective majorée + primes	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	2
Non indiqué	3
Corse	3
Convention collective forfait jour	1
Convention collective majorée	1
Convention collective majorée + 15 % + primes	1

Grand Est	41
2500 euros net	1
Convention collective forfait heure	3
Convention collective forfait jour	6
Convention collective majorée	17
Convention collective majorée + 10 %	1
Convention collective majorée + 10 % puis 30 % après 6 mois	1
Convention collective majorée + 15 %	1
Convention collective majorée + 20 à 40 % selon profil et autonomie	1
Convention collective majorée + 20 %	2
Convention collective majorée + primes	4
Convention collective majorée + Tickets Restaurant + Rémunération variable supplémentaire basée sur le chiffre d'affaires de la clinique	2
Convention collective majorée selon profil et autonomie	1
Non indiqué	1
Guadeloupe	1
Convention collective forfait heure	1
Guyane	1
Convention collective majorée + 25 %	1
Hauts-de-France	42
"salaire attractif"	1
2500 à 3000 nets selon profil et autonomie	1
Convention collective forfait heure	6
Convention collective forfait jour	8
Convention collective majorée	8
Convention collective majorée + 10 %	1
Convention collective majorée + 20 %	1
Convention collective majorée + 5 %	1
Convention collective majorée + primes	5
Convention collective majorée + Tickets Restaurant	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	5
Non indiqué	4
Île-de-France	78
2700 euros net	1
5040 à 5761 bruts + primes	1
Convention collective	1
Convention collective forfait heure	3
Convention collective forfait jour	3
Convention collective majorée	31
Convention collective majorée + 10 %	1
Convention collective majorée + 10 % + primes	1
Convention collective majorée + 20 % + Tickets Restaurant	1
Convention collective majorée + 20 % + Tickets Restaurant + Rémunération complémentaire basée sur le CA	1
Convention collective majorée + 25 %	1
Convention collective majorée + primes	11
Convention collective majorée selon profil et autonomie	14
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires minimum 3000 € net / mois	1
Non indiqué	6
La Réunion	4

Convention collective forfait heure	2
Convention collective forfait jour	1
Non indiqué	1
Martinique	2
Convention collective forfait jour	1
Non indiqué	1
Normandie	40
Convention collective	2
Convention collective forfait heure	3
Convention collective forfait jour	5
Convention collective majorée	11
Convention collective majorée + 10 à 20 %	1
Convention collective majorée + 10 %	2
Convention collective majorée + 20 %	1
Convention collective majorée + primes	7
Convention collective majorée selon profil et autonomie	6
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	1
Non indiqué	1
Nouvelle-Aquitaine	36
3500 net/mois	1
Convention collective forfait heure	4
Convention collective forfait jour	8
Convention collective majorée	8
Convention collective majorée + 10 %	4
Convention collective majorée + 20 %	1
convention collective majorée + rémunération complémentaire basée sur CA	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	3
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	1
Non indiqué	5
Occitanie	45
A l'acte ou au mois selon le plus intéressant pour le salairé	1
Convention collective forfait heure	7
Convention collective forfait jour	11
Convention collective majorée	12
Convention collective majorée + 10 %	2
Convention collective majorée + 20 %	1
Convention collective majorée + primes	3
Convention collective majorée + Tickets Restaurant + Rémunération variable	
supplémentaire basée sur le chiffre d'affaires de la clinique	1
Convention collective majorée minimum + 10 %	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	3
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	1
Non indiqué	2
Pays de la Loire	18
Convention collective	1
Convention collective forfait heure	2
Convention collective forfait jour	3
Convention collective forfait jour ou heure à choisir + 13e mois si CDI	1
Convention collective majorée	7
Convention collective majorée + primes	1
Non indiqué	3

Provence-Alpes-Côte d'Azur	29
Convention collective + Tickets Restaurant + Rémunération complémentaire basée sur le chiffre d'affaires	1
Convention collective forfait heure	1
Convention collective forfait jour	2
Convention collective majorée	11
Convention collective majorée + 10 %	2
Convention collective majorée + 10 % + primes	1
Convention collective majorée + primes	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	5
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	2
Non indiqué	3
Région Bretagne	35
3000 euros net si temps plein, si expérimenté 3800 euros net pour temps pelin + TR + Rémunération complémentaire basée sur CA	1
Convention collective forfait jour	16
Convention collective majorée	7
Convention collective majorée + 10 %	1
Convention collective majorée + 15 % à + 30 % + Tickets Restaurant + rémunération selon chiffre d'affaires	1
Convention collective majorée + primes	2
Convention collective majorée selon profil et autonomie	1
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	2
Non indiqué	4
Total général	475

Annexe 2 : Type d'activité par région

Nombre de Type d'activité	Étiquettes de colonnes		
	2021	2022	Total général
Étiquettes de lignes			
Auvergne-Rhône-Alpes	26	31	57
canine / équine : majorité équine	1		1
canine / équine : parts égales		1	1
canine / NAC : majorité canine	14	20	34
canine / rurale : majorité canine	2	3	5
canine / rurale : majorité rurale	3	3	6
canine / rurale : parts égales	5	4	9
équine	1		1
Bourgogne-Franche-Comté	16	8	24
canine / équine : majorité canine	1		1
canine / NAC : majorité canine	5	4	9
canine / rurale : majorité canine	3	2	5
canine / rurale : majorité rurale	4	1	5
canine / rurale : parts égales	3	1	4
Centre-Val de Loire	5	14	19
canine / équine : majorité équine	1		1
canine / équine : parts égales		1	1
canine / NAC : majorité canine	2	11	13
canine / rurale : majorité canine		2	2
canine / rurale : parts égales	1		1
équine	1		1
Corse	1	2	3
canine / NAC : majorité canine		1	1
canine / rurale : majorité canine	1	1	2
Grand Est	21	20	41
canine / NAC : majorité canine	15	12	27
canine / rurale / faune sauvage : majorité rurale		1	1
canine / rurale : majorité canine	3	3	6
canine / rurale : majorité rurale	2	3	5
canine / rurale : parts égales	1	1	2
Guadeloupe		1	1
canine / rurale : majorité canine		1	1
Guyane		1	1
canine / NAC : majorité canine		1	1
Hauts-de-France	18	24	42
canine / équine : majorité équine	1		1
canine / NAC : majorité canine	12	20	32
canine / rurale : majorité rurale	2	1	3
canine / rurale : parts égales	1	2	3
équine	1	1	2
rurale / équine : majorité rurale	1		1
Île-de-France	27	51	78
canine / équine : majorité équine	1		1
canine / NAC : majorité canine	25	51	76

Annexe 3 : rémunération proposée selon le type d'activité

Étiquettes de lignes	Nombre de Rémunération
canine / équine : majorité canine	3
Convention collective majorée	2
Convention collective majorée + primes	1
canine / équine : majorité équine	5
Convention collective forfait jour	3
Convention collective majorée + 10 %	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	1
canine / équine : parts égales	5
Convention collective forfait jour	1
Convention collective majorée	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	3
canine / faune sauvage : majorité canine	1
Convention collective forfait jour	1
canine / NAC : majorité canine	320
"salaire attractif"	1
2500 à 3000 nets selon profil et autonomie	1
2700 euros net	1
2800 euros net	1
3750 euros net / mois pour 35h + TR + rémunération basée sur CA	1
5040 à 5761 bruts + primes	1
Convention collective	1
Convention collective + Tickets Restaurant + Rémunération complémentaire basée sur le chiffre d'affaires	2
Convention collective forfait heure	30
Convention collective forfait jour	34
Convention collective forfait jour + Tickets restaurants	1
Convention collective majorée	105
Convention collective majorée + 10 à 20 %	1
Convention collective majorée + 10 %	5
Convention collective majorée + 10 % + primes	2
Convention collective majorée + 10 % puis 30 % après 6 mois	1
Convention collective majorée + 15 %	3
Convention collective majorée + 15 % à + 30 % + Tickets Restaurant + rémunération selon chiffre d'affaires	1
Convention collective majorée + 20 %	6
Convention collective majorée + 20 % + Tickets Restaurant	1
Convention collective majorée + 20 % + Tickets Restaurant + Rémunération complémentaire basée sur le CA	1
Convention collective majorée + 25 %	2
Convention collective majorée + 30 %	1
Convention collective majorée + 30 % + Tickets restaurant	1
Convention collective majorée + 5 %	1
Convention collective majorée + primes	31

Convention collective majorée + Tickets Restaurant	1
Convention collective majorée + Tickets Restaurant + Rémunération variable supplémentaire basée sur le chiffre d'affaires de la clinique	4
Convention collective majorée minimum + 10 %	2
Convention collective majorée selon profil et autonomie	33
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	9
minimum 3000 € net / mois	1
Non indiqué	33
Selon profil et autonomie + primes	1
canine / porcins - volailles / rurale : majorité porcins - volailles	1
Convention collective forfait jour	1
canine / rurale / faune sauvage : majorité rurale	1
Convention collective majorée	1
canine / rurale : majorité canine	54
3000 euros net si temps plein, si expérimenté 3800 euros net pour temps pelin + TR	
+ Rémunération complémentaire basée sur CA	1
Convention collective	2
Convention collective forfait heure	5
Convention collective forfait jour	15
Convention collective forfait jour ou heure à choisir + 13e mois si CDI	1
Convention collective majorée	17
Convention collective majorée + 10 %	5
Convention collective majorée + 15 %	1
Convention collective majorée + 15 % + primes	1
Convention collective majorée + 20 %	1
convention collective majorée + rémunération complémentaire basée sur CA	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	1
jusqu'à 4000 net + Tickets Restaurant + rémunération basée sur le chiffre d'affaires	1
Non indiqué	2
canine / rurale : majorité rurale	31
2500 euros net	1
Convention collective forfait heure	1
Convention collective forfait jour	15
Convention collective majorée	7
Convention collective majorée + 10 %	2
Convention collective majorée + 20 à 40 % selon profil et autonomie	1
Convention collective majorée + 300 euros net	1
Convention collective majorée + primes	1
Convention collective majorée selon profil et autonomie	2
canine / rurale : parts égales	45
3500 net/mois	1
70000 euros brut par an	1
A l'acte ou au mois selon le plus intéressant pour le salairé	1
Convention collective forfait heure	5
Convention collective forfait jour	13
Convention collective majorée	10
Convention collective majorée + 10 %	3
Convention collective majorée + primes	3
Convention collective majorée selon profil et autonomie	6
Non indiqué	2
équine	7

Convention collective	1
Convention collective forfait heure	1
Convention collective forfait jour	5
rurale	1
Convention collective forfait heure	1
rurale / équine : majorité rurale	1
Convention collective forfait jour	1
Total général	475

Annexe 4 : Avantages en nature proposés par l'employeur selon le type d'activité exercé

Étiquettes de lignes	Nombre de Avantages en nature
canine / équine : majorité canine	3
NON	2
Voiture et téléphone	1
canine / équine : majorité équine	5
Logement	1
NON	2
Voiture et téléphone	2
canine / équine : parts égales	5
Logement	1
Logement, téléphone	1
NON	1
Voiture	1
Voiture et téléphone	1
canine / faune sauvage : majorité canine	1
NON	1
canine / NAC : majorité canine	320
1 % logement	4
Aide au logement les premiers mois	1
billet aller payé	1
Logement	64
Logement et voiture	2
Logement sur période d'essai, ordinateur portable	1
Logement, téléphone	6
Logement, voiture, téléphone	1
NON	228
Téléphone	12
canine / porcins - volailles / rurale : majorité porcins - volailles	1
Voiture et téléphone	1
canine / rurale / faune sauvage : majorité rurale	1
Logement	1
canine / rurale : majorité canine	54
Logement	12
Logement et voiture	9
Logement, voiture, téléphone	4
NON	19
Ordinateur	1
Téléphone	2
Voiture	2
Voiture et téléphone	5
canine / rurale : majorité rurale	31

Aide au logement les premiers mois	1
Logement	3
Logement et voiture	4
Logement, voiture, téléphone	4
NON	4
Téléphone	2
Voiture	6
Voiture et téléphone	7
canine / rurale : parts égales	44
Logement	7
Logement et voiture	1
Logement, voiture, téléphone	6
NON	15
Téléphone	3
Voiture	2
Voiture et téléphone	10
équine	7
Téléphone	1
Voiture	1
Voiture et téléphone	5
rurale	1
Téléphone	1
rurale / équine : majorité rurale	1
Logement et voiture	1
Total général	474

Annexe 5 : Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées

Étiquettes de lignes	Nombre de En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine?
Bon / Insuffisant	7
Entre 36 et 40 heures par semaine	2
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	3
Bon	54
Entre 21 et 30 heures par semaine	2
Entre 31 et 35 heures par semaine	7
Entre 36 et 40 heures par semaine	17
Entre 41 et 50 heures par semaine	19
Entre 51 et 60 heures par semaine	7
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Ne souhaite pas répondre	1
Correct	45
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
Entre 21 et 30 heures par semaine	3
Entre 31 et 35 heures par semaine	7
Entre 36 et 40 heures par semaine	13
entre 36 et 40 sans les gardes	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	13
entre 41 et 50 heures par semaine (hors gardes), entre 51 et 60 heures par semaine (avec gardes)	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	5
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Correct / Insuffisant	2
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
Faible	27
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	2
entre 35 et 60 heures par semaine	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	11
Entre 41 et 50 heures par semaine	8
Entre 51 et 60 heures par semaine	2
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Entre 61 et plus de 80 heures par semaine en fonction des gardes	1
Faible / Insuffisant	21
Entre 21 et 30 heures par semaine	4
Entre 31 et 35 heures par semaine	2
Entre 36 et 40 heures par semaine	3

Entre 41 et 50 heures par semaine	5
Entre 51 et 60 heures par semaine	4
Entre 61 et 70 heures par semaine	2
suivant les gardes	1
Moyen	9
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	4
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
Moyen / Insuffisant	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
Moyen à faible	2
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	6
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Très bon	14
Entre 21 et 30 heures par semaine	2
Entre 31 et 35 heures par semaine	2
Entre 36 et 40 heures par semaine	6
Entre 41 et 50 heures par semaine	4
Très faible	3
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
Très faible / Insuffisant	3
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
Total général	194

Annexe 6 : Avis sur le revenu en fonction du revenu effectivement perçu

Étiquettes de lignes	Nombre de Sans aucune obligation de votre part, puis-je vous demandez quel est votre niveau de revenus ?
Bon / Insuffisant	7
2200 net	1
2500 net	1
3000 net	1
echelon 4	1
Entre 2500 et 3000 net (avec gardes) après prélèvement à la source	1
Entre 2700 et 3000 net (avec gardes)	1
Entre 3000 et 3600 net	1
Bon	54
2800	1
4000	1
1500 net	1
1700 net	1
1800 net	1
2 800 brut	1
200 euros/jour	1
2000 net	1
2050 net (sans garde)	1
2100 net	1
2180 net après impôts	1
2300 net (28 heures)	1
2400 net	2
2500 net	2
2500 net après impôts	1
2600 net	2
2700 net	1
2900 net (avec gardes)	1
3000 brut	2
3000 brut	1
3000 net	1
3000 net (avec gardes)	1
3170 brut	2
3200 net	1
3300 brut	1
3300 net	1
3400 brut (sans garde)	1
3700 net	1

3900 brut	1
3944,62 brut (sans garde)	1
4072,32 brut	1
50 000 brut par an	1
5500 net	1
70 000 brut	1
Convention collective échelon 3	
forfait jour + 10 %	1
convention collective forfait	
jour + 10 %	1
Echelon 2	1
Entre 1700 et 1900 net	1
Entre 2 500 et 2 900 net	1
entre 2000 et 2200 net	1
Entre 2400 et 2500	1
entre 2400 et 2800 net (avec	
gardes)	2
entre 2500 et 2900 net	1
entre 2800 et 3000 nets (avec	
gardes)	1
entre 3000 et 4000 net (avec	
gardes)	1
Ne se prononce pas	3
Correct	45
<hr/>	
2700	1
1500 net	1
1800 net	1
2 100 net	1
2025 nets	1
2100 net	1
2200 brut	1
2200 net	1
2200 net	1
2200 net (sans garde)	1
2200 net	
Prime possible en fin d'année	1
2300 net	1
2300 net	1
2300 net (sans garde)	1
2480 net (sans garde)	1
2500 net	1
2550-2700 net	1
2600 net	1
2700 net	2
2700 net (sans garde)	1
2701,95 brut	1
2870 brut	1
2909 brut	1
3000 net	1
3000 net	1
3000 net (avec gardes)	1
3100 brut (sans garde)	1

3480 brut	1
3500 (avec gardes)	2
3500 net	1
39500 brut annuel (3 jours par semaine)	1
5000 net	1
convention collective + 10 %	1
Entre 1500 et 2000 net	1
Entre 2000 et 2400 net	1
Entre 2000 et 3000	1
Entre 2300 et 2400 net	1
entre 2400 et 2800 net (avec gardes)	1
Entre 2500 et 2900	1
entre 2800 et 2900 net	1
Entre 3000 et 3500	1
Ne se pononce pas	2
Correct / Insuffisant	2
2445 net	1
2500 net (sans garde)	1
Faible	27
3300	1
1550 net	1
167 euros / jour	1
1800 net (sans garde) / 2100-2200 net (avec gardes)	1
2100 net	1
2200 net	1
2500 net après impôts	1
2550 net	1
2600 net	1
2700 net	1
3 348 brut (sans garde)	1
3000 net	1
3200 brut	1
34 000 brut par an	1
3700 bruts	1
convention collective	1
Convention collective + 10 %	1
Convention collective échelon IV	1
Convention collective forfait jour pour 186 jours par an	1
Echelon 3	1
échelon 4	1
entre 1000 et 1400 € net	1
Entre 1700 et 1900 net	1
entre 1900 et 2900 bruts (avec gardes)	1
entre 3000 et 3500 net	1
Entre 3200 et 3300 brut (sans garde)	1

Ne se prononce pas	1
Faible / Insuffisant	21
2500	1
1800 net (sans garde)	1
1850 net	1
2037 net	1
2100 net	1
2160 net	1
2200 net	1
2200 net (sans garde)	1
2300 net	1
2500 net	1
2824 brut	1
3000 net	1
3300 net après impôts	1
4000 brut	1
4500 net	1
convention collective + gardes	1
Entre 1500 et 2000 net (avec gardes)	1
Entre 1900 et 2300 net (avec gardes)	1
Entre 2100 et 2500 net (avec gardes) pour temps partiel 75 %	1
Entre 3200 et 3300 brut (sans garde)	1
Ne se prononce pas	1
Moyen	9
2300 net	1
2800 brut (sans garde)	1
3100 net (avec gardes)	1
39 000 net par an	1
échelon 4	1
entre 20 000 et 40 000 par an	1
entre 2200 et 2300 net	1
Ne se prononce pas	2
Moyen / Insuffisant	1
1950 brut	1
Moyen à faible	2
2300 net (avec gardes)	1
2700 (sans garde)	1
Ne se prononce pas	6
2 900 net	1
2100 net (sans garde) / 2500-2700 net (avec gardes)	1
Ne se prononce pas	1
Ne se prononce pas	3
Très bon	14
3500	1
1800 net	1
2300 brut	1

2400 brut	1
2500 net	1
2600 net	2
2880 net	1
3000 net	2
3500 net	1
3953 brut (sans garde)	1
entre 70000 et 90000 brut par	
an	1
Ne se prononce pas	1
Très faible	3
2400 net	1
2800 net (sans garde)	1
échelon 2	1
Très faible / Insuffisant	3
2160 net	1
2600 net (avec gardes)	1
Ne se pononce pas	1
Total général	194

Annexe 7 : Avis sur le revenu en fonction de l'année de sortie d'école

Étiquettes de lignes	Nombre de	Que pensez-vous de votre niveau de revenu d'une façon générale ?
1984		1
Ne se prononce pas		1
1986		1
Correct		1
1988		1
Bon		1
1991		1
Ne se prononce pas		1
1992		1
Faible / Insuffisant		1
1993		1
Moyen		1
1994		1
Très bon		1
1995		2
Correct		1
Faible		1
1996		1
Moyen		1
1997		1
Faible / Insuffisant		1
1999		1
Faible / Insuffisant		1
2001		1
Correct		1
2003		1
Bon		1
2004		1
Faible		1
2005		2
Faible		1
Moyen		1
2006		2
Correct		1
Très faible		1
2007		3
Bon		1
Faible		1
Faible / Insuffisant		1
2008		5
Bon		2
Correct		1

Faible / Insuffisant	1
Moyen à faible	1
2010	1
Bon	1
2011	3
Bon	2
Correct	1
2012	3
Bon	1
Faible / Insuffisant	1
Moyen	1
2013	1
Faible	1
2014	3
Correct	1
Faible	1
Très faible / Insuffisant	1
2015	2
Bon	1
Correct	1
2016	11
Bon / Insuffisant	1
Bon	5
Correct	1
Faible / Insuffisant	2
Moyen	2
2017	8
Bon	2
Correct	1
Faible	3
Très bon	2
2018	26
Bon	1
Correct	10
Faible	10
Faible / Insuffisant	2
Moyen	1
Très bon	2
2019	42
Bon / Insuffisant	2
Bon	15
Correct	10
Faible	6
Faible / Insuffisant	4
Ne se prononce pas	2
Très faible	2
Très faible / Insuffisant	1
2020	44
Bon / Insuffisant	1
Bon	14
Correct	9

Correct / Insuffisant	2
Faible	2
Faible / Insuffisant	6
Moyen	1
Moyen à faible	1
Ne se prononce pas	1
Très bon	6
Très faible / Insuffisant	1
2021	16
<hr/>	
Bon / Insuffisant	2
Bon	6
Correct	3
Moyen	1
Moyen / Insuffisant	1
Ne se prononce pas	1
Très bon	2
2022	7
<hr/>	
Bon / Insuffisant	1
Bon	1
Correct	3
Faible / Insuffisant	1
Très bon	1
Total général	194

Annexe 8 : Avis sur le revenu en fonction du nombre d'heures travaillées, du revenu effectivement perçu et des principaux désavantages associés au métier

Étiquettes de lignes	Nombre de Sans aucune obligation de votre part, puis-je vous demandez quel est votre niveau de revenus ?
Bon / Insuffisant	7
Entre 36 et 40 heures par semaine	2
3000 net	1
gestion client, euthanasie	1
Entre 3000 et 3600 net	1
aspect financier, gestion client	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
2200 net	1
aspect financier, gestion client, manque de vétérinaires, gestion des cas	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
Entre 2700 et 3000 net (avec gardes)	1
gardes, route, aspect financier, charge mentale	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	3
2500 net	1
euthanasie, gestion client, aspect financier	1
echelon 4	1
gestion client	1
Entre 2500 et 3000 net (avec gardes) après prélèvement à la source	1
gestion client	1
Bon	54
Entre 21 et 30 heures par semaine	2
2180 net après impôts	1
la fatigue physique (porter des animaux lourds, déplacement...) journées longues	
fatigue mentale	1
2300 net (28 heures)	1
gestion client, aspect financier	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	7
1700 net	1
aspect financier, stress client	1
2000 net	1
aspect financier, équilibre vie pro-perso	1

2100 net	1
gestion client, amplitude horaire, charge mentale, équilibre vie pro-perso, gardes, stress	1
2400 net	1
aspect financier, maltraitance	1
70 000 brut	1
gestion client	1
Echelon 2	1
gestion client, aspect financier, gestion des cas	1
Ne se prononce pas	1
équilibre vie pro/perso, gestion client, amplitude horaire	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	17
2800	1
gardes	1
1800 net	1
stress	1
200 euros/jour	1
équilibre vie pro-vie perso, amplitude horaires	1
2500 net	1
communication client	1
2600 net	1
gestion client, aspect financier, gestion des cas	1
3170 brut	2
stress client	1
stress client, aspect financier	1
3200 net	1
gardes, gestion client, aspect financier	1
3300 brut	1
stress clients	1
3300 net	1
gestion client, aspect financier	1
3700 net	1
aspect financier	1
4072,32 brut	1
gestion client, gardes	1
Entre 2 500 et 2 900 net	1
amplitude horaire, stress client	1
entre 2000 et 2200 net	1
manque de reconnaissance, charge mentale	1
entre 2400 et 2800 net (avec gardes)	2
stress client	2
entre 2500 et 2900 net	1
équilibre vie pro/perso, gestion client, stress	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	19
4000	1
équilibre vie pro-vie perso	1
1500 net	1
gestion client, amplitude horaires	1
2400 net	1
manque de reconnaissance	1
2500 net	1
stress client	1

2700 net	1
agressivité client	1
2900 net (avec gardes)	1
manque de vétérinaires, amplitude horaire	1
3000 brut	2
gestion client, amplitude horaire	1
gestion client, amplitude horaire	1
3000 brut	1
gestion client	1
3000 net	1
amplitude horaire, gestion client, aspect financier	1
3000 net (avec gardes)	1
gestion client, route	1
3400 brut (sans garde)	1
gardes / stress / aspect financier	1
3900 brut	1
euthanasie, amplitude horaires, stress client, stress gestion du cas, aspect financier	1
3944,62 brut (sans garde)	1
aspect financier, route	1
Convention collective échelon 3 forfait jour + 10 %	1
-Équilibre vie professionnelle/vie personnelle difficile à trouver	
-Tomber une bonne équipe (salariés/associés) et ce n'est pas évident lorsqu'on recherche un job	1
convention collective forfait jour + 10 %	1
stress, charge mentale	1
Entre 1700 et 1900 net	1
équilibre vie pro-vie privée, amplitude horaire, aspect financier	1
Entre 2400 et 2500	1
gestion client, équilibre vie pro-vie privée	1
Ne se prononce pas	1
gestion de cas, gardes, gestion client	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	7
2050 net (sans garde)	1
amplitude horaire, mauvaise ambiance de travail, aspect financier	1
2600 net	1
gestion client	1
50 000 brut par an	1
amplitude horaire, euthanasies	1
5500 net	1
euthanasie, gestion client, aspect financier, amplitude horaire	1
entre 2800 et 3000 nets (avec gardes)	1
charge mentale	1
entre 3000 et 4000 net (avec gardes)	1
- équilibre vie professionnelle/ vie personnelle inexistant	
- mauvais salaire pour l'engagement et le nombre d'heure	
- permanence de soins mal gérée	
- clients irrespectueux et procéduriers	
- sous effectif permanent vétérinaire et ASV	
- bashing	1
Ne se prononce pas	1

gardes	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
2 800 brut	1
conflit propriétaires	1
Ne souhaite pas répondre	1
2500 net après impôts	1
aspect financier	1
Correct	45
<hr/>	
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
1500 net	1
amplitude horaire, gardes	1
Entre 21 et 30 heures par semaine	3
2100 net	1
amplitude horaires	1
2300 net	1
gardes	1
Entre 1500 et 2000 net	1
équilibre vie pro-vie privée, stress client, aspect financier	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	7
2025 nets	1
- gérer l'aspect financier des propriétaires (moyens limités, personnes qui ne payent pas)	
- être limité dans les soins	
- limite dans les connaissances	1
2200 net	1
stress	1
2300 net	1
gestion client, formation continue	1
2701,95 brut	1
gestion client, aspect financier	1
3480 brut	1
gestion client	1
Entre 2000 et 2400 net	1
gardes, animaux agressifs	1
Entre 2500 et 2900	1
gardes	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	13
2 100 net	1
ambiance d'équipe, amplitude horaire, stress client	1
2200 brut	1
euthanasie, stress	1
2200 net	1
gestion client, amplitude horaire	1
2300 net (sans garde)	1
charge mentale	1
2480 net (sans garde)	1
gestion client, gardes	1
2550-2700 net	1
aspect financier	1
2870 brut	1
amplitude horaire, gestion client, équilibre vie pro-perso, aspect financier	1

3000 net	1
gestion client, urgences	1
3100 brut (sans garde)	1
stress client	1
39500 brut annuel (3 jours par semaine)	1
amplitude horaire, gestion client, équilibre vie pro-perso	1
Entre 2300 et 2400 net	1
salaire, stress client, animaux agressifs	1
Entre 3000 et 3500	1
gardes, gestion client	1
Ne se pononce pas	1
stress	1
entre 36 et 40 sans les gardes	1
2200 net (sans garde)	1
stress client	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	13
2700	1
gestion client	1
1800 net	1
euthanasies, gestion client, gestion de cas	1
2500 net	1
amplitude horaire	1
2700 net	1
gestion temps, gestion client	1
3000 net (avec gardes)	1
gestion client, gestion des cas	1
3500 (avec gardes)	2
amplitude horaires, équilibre vie pro-vie privée	1
urgences, gestion des cas	1
5000 net	1
stress, charge mentale	1
convention collective + 10 %	1
gestion client	1
Entre 2000 et 3000	1
aspect financier, gestion client	1
entre 2400 et 2800 net (avec gardes)	1
- gérer l'aspect financier des propriétaires (moyens limités, personnes qui ne payent pas)	
- Gardes	1
entre 2800 et 2900 net	1
route, gardes	1
Ne se pononce pas	1
aspect financier	1
entre 41 et 50 heures par semaine (hors gardes), entre 51 et 60 heures par semaine (avec gardes)	1
2600 net	1
ambiance d'équipe, stress client	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	5
2200 net	
Prime possible en fin d'année	1
La route (65 000 km en 1 an) pourtant avec un secteur réduit	
La fatigue (journées longues)	1

Volet économique (éleveurs soumis à l'économie du cochon, éleveurs déprimés)

2700 net	1
gestion client, amplitude horaire	1
2700 net (sans garde)	1
- équilibre vie professionnelle/ vie personnelle inexistant	
- mauvais salaire pour l'engagement et le nombre d'heure	
- permanence de soins mal gérée	
- clients irrespectueux et procéduriers	
- sous effectif permanent vétérinaire et ASV	
- bashing	1
2909 brut	1
manque de vétérinaires, aspect financier	1
3500 net	1
incertitudes planning	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
3000 net	1
gardes	1
Correct / Insuffisant	2
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
2445 net	1
gestion client, équilibre vie pro-perso, euthanasie	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
2500 net (sans garde)	1
aspect financier	1
Faible	27
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
entre 1000 et 1400 € net	1
- équilibre vie professionnelle/ vie personnelle inexistant	
- mauvais salaire pour l'engagement et le nombre d'heure	
- permanence de soins mal gérée	
- clients irrespectueux et procéduriers	
- sous effectif permanent vétérinaire et ASV	
- bashing	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	2
3300	1
aspect financier	1
Echelon 3	1
garde	1
entre 35 et 60 heures par semaine	1
Convention collective forfait jour pour 186 jours par an	1
- les urgences	
- plage horaire d'ouverture trop importante	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	11
1550 net	1
gardes, aspect financier, salaire	1
2100 net	1
aspect financier, urgences, manque de formation	1
2200 net	1
charge mentale, amplitude horaire	1
2500 net après impôts	1
gardes, stress	1

3000 net	1
stress, charge mentale	1
3700 bruts	1
gestion client	1
convention collective	1
gestion client	1
Convention collective + 10 %	1
stress client	1
Convention collective échelon IV	1
stress client, salaire	1
Entre 1700 et 1900 net	1
stress gestion du cas	1
Ne se prononce pas	1
gestion client	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	8
167 euros / jour	1
gestion cas, ambiance d'équipe	1
1800 net (sans garde) / 2100-2200 net (avec gardes)	1
gardes / euthanasies / aspect financier	1
2550 net	1
gestion client, charge mentale, amplitude horaires	1
2600 net	1
aspect financier, gestion client	1
2700 net	1
urgences	1
3 348 brut (sans garde)	1
ambiance d'équipe, amplitude horaires	1
3200 brut	1
gardes, gestion client	1
échelon 4	1
gestion client, amplitude horaires	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	2
34 000 brut par an	1
manque de reconnaissance, charge mentale	1
entre 3000 et 3500 net	1
animaux agressifs, gestion clients, amplitude horaires, gestion	
cas	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Entre 3200 et 3300 brut (sans garde)	1
amplitude horaires	1
Entre 61 et plus de 80 heures par semaine en fonction des gardes	1
entre 1900 et 2900 bruts (avec gardes)	1
charge mentale	1
Faible / Insuffisant	21
Entre 21 et 30 heures par semaine	4
1850 net	1
aspect financier	1
2100 net	1
équilibre vie pro-perso	1
2300 net	1
garde, stress, charge mentale, gestion client	1
2500 net	1

gardes, relation client, aspect financier, amplitude horaire, charge mentale	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	2
2824 brut	1
amplitude horaire	1
4000 brut	1
gestion client	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	3
2037 net	1
stress client	1
Entre 1500 et 2000 net (avec gardes)	1
gestion client	1
Entre 1900 et 2300 net (avec gardes)	1
manque de reconnaissance, stress client	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	5
2160 net	1
équilibre vie pro-vie privée	1
2200 net (sans garde)	1
amplitude horaire	1
3000 net	1
gestion client	1
4500 net	1
gardes, équilibre vie pro-perso, formation continue, charge mentale, salaire	1
Ne se prononce pas	1
gardes, gestion client, équilibre vie perso-privé	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	4
2500	1
gestion client, équilibre vie pro-perso, syndrome imposteur	1
1800 net (sans garde)	1
stress, aspect financier, charge mentale	1
3300 net après impôts	1
amplitude horaire, stress client	1
Entre 2100 et 2500 net (avec gardes) pour temps partiel 75 %	1
stress, charge mentale, équilibre vie pro-perso	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	2
2200 net	1
stress client	1
Entre 3200 et 3300 brut (sans garde)	1
amplitude horaire	1
suivant les gardes	1
convention collective + gardes	1
stress client, amplitude horaire	1
Moyen	9
Entre 10 et 20 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	1
amplitude horaires	1
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
entre 2200 et 2300 net	1
gestion client, amplitude horaires	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
2300 net	1

stress, équilibre vie porfessionnelle . Vie privée	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
échelon 4	1
aucun	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	4
3100 net (avec gardes)	1
manque de reconnaissance	1
39 000 net par an	1
équilibre vie por-vie privée	1
entre 20 000 et 40 000 par an	1
stress, gestion client, aspect financier	1
Ne se prononce pas	1
équilibre vie pro- vie privée	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
2800 brut (sans garde)	1
relation client	1
Moyen / Insuffisant	1
<hr/>	
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
1950 brut	1
manque de temps, gestion des cas	1
Moyen à faible	2
<hr/>	
Entre 41 et 50 heures par semaine	1
2300 net (avec gardes)	1
amplitude horaires, garde, stress	1
Entre 51 et 60 heures par semaine	1
2700 (sans garde)	1
gestion client	1
Ne se prononce pas	6
<hr/>	
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	1
gardes	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	1
gestion client, aspect financier	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	1
2100 net (sans garde) / 2500-2700 net (avec gardes)	1
gardes	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
2 900 net	1
incertitudes planning	1
Ne se pononce pas	1
La rapidité du progrès scientifique	1
Entre 61 et 70 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	1
équilibre vie pro-perso	1
Très bon	14
<hr/>	
Entre 21 et 30 heures par semaine	2
2600 net	2
gardes	1
gardes, formation continue, relation client, stress	1
Entre 31 et 35 heures par semaine	2

3500	1
euthanasie, maltraitance, salaire, condition de la femme, gestion des cas, aspect financier	1
2400 brut	1
gestion client, gestion cas	1
Entre 36 et 40 heures par semaine	6
2300 brut	1
stress client, euthanasie	1
2500 net	1
gardes	1
2880 net	1
gestion client, équilibre vie pro-vie privée	1
3000 net	2
amplitude horaires	1
manque de reconnaissance, stress, charge mentale	1
3500 net	1
charge mentale, aspect financier	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	4
1800 net	1
équilibre vie pro-perso, gestion client, amplitude horaire	1
3953 brut (sans garde)	1
stress clients, aspect financier	1
entre 70000 et 90000 brut par an	1
restrictions législatives	1
Ne se prononce pas	1
route	1
Très faible	3
Entre 21 et 30 heures par semaine	1
2400 net	1
gestion planning, ambiance d'équipe	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
2800 net (sans garde)	1
- équilibre vie professionnelle/ vie personnelle inexistant	
- mauvais salaire pour l'engagement et le nombre d'heure	
- permanence de soins mal gérée	
- clients irrespectueux et procéduriers	
- sous effectif permanent vétérinaire et ASV	
- bashing	1
échelon 2	1
gestion client, amplitude horaires	1
Très faible / Insuffisant	3
Entre 31 et 35 heures par semaine	1
Ne se prononce pas	1
amplitude horaires	1
Entre 41 et 50 heures par semaine	2
2160 net	1
équilibre vie pro-vie privée	1
2600 net (avec gardes)	1
aspect financier, manque de reconnaissance	1
Total général	194

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DES VÉTÉRINAIRES PRATICIENS SALARIÉS : ÉTAT DES LIEUX ET IMPACT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

AUTEUR : Agathe MENSIOR

RÉSUMÉ :

Face à un marché du travail du secteur vétérinaire en forte tension ces dernières années, la rémunération des vétérinaires salariés représente un enjeu majeur pour les candidats vétérinaires mais aussi et surtout pour les employeurs. Trois enquêtes réalisées respectivement à partir d'offres vétérinaires publiées sur le site VetoJob (nouvellement TemaVet), d'interviews de praticiens et de sondages auprès des étudiants vétérinaires permettent d'apporter différents points de vue quant à la rémunération selon de multiples facteurs. La majoration de la convention collective, non systématique, semble ainsi différer selon la région d'appartenance de la clinique, le secteur d'activité, ou l'appartenance ou non à un groupe de cliniques vétérinaires. Face à ces variations, l'avis de chaque praticien à propos de son revenu se différencie, en fonction du taux horaire imposé, de l'année de sortie, du secteur d'activité ou encore des inconvénients majeurs du métier. L'analyse du bien-être global révèle un niveau de stress ressenti quotidiennement bien inférieur à la moyenne européenne, n'atteignant que la note de 5.4 / 10. L'équilibre vie privée – vie professionnelle reste cependant un enjeu majeur encore en évolution. L'étude du point de vue des étudiants vétérinaires met en évidence quant à elle un écart non négligeable entre le revenu estimé en sortie d'école et le revenu considéré comme juste. La rémunération est par ailleurs classée selon eux comme cinquième critère de sélection d'une première offre d'emploi. Finalement, l'ensemble des enquêtes révèle des disparités nationales de rémunération, et d'enjeux communs à améliorer comme l'épanouissement personnel, le respect d'un taux horaire correct ou de meilleures considérations salariales.

MOTS CLÉS : RÉMUNÉRATION, VÉTÉRINAIRE, PRATICIEN, SALARIÉ, SALAIRE, CONVENTION COLLECTIVE

JURY :

Président : Pr Henry CHATEAU
Directrice de thèse : Dr Chantal LEGRAND
Examinatrice : Dr Hélène ROSE

ANALYSIS OF REMUNERATION FOR SALARIED VETERINARY PRACTITIONERS: CURRENT SITUATION AND IMPACT OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

AUTHOR: Agathe MENSIOR

SUMMARY :

Facing a tense veterinary labour market in recent years, the remuneration of salaried veterinarians represents a major issue for veterinary candidates and more over veterinary employers. Three surveys, based respectively on veterinary announces published on the VetoJob website (now TemaVet), interviews of practitioners and surveys among veterinary students, provide different points of view on remuneration, depending on a number of factors. The non-systematic collective agreement's increase seems to differ depending on the region to which the clinic belongs, the sector in which it operates, and whether or not it belongs to a group of veterinary clinics. Faced with these variations, each practitioner's opinion of his or her income differs, in comparison with the imposed hourly rate, the year of graduation, the sector of activity or the major disadvantages of the profession. Analysis of overall well-being reveals a daily stress level well below the European average, reaching a score of only 5.4 / 10. However, work-life balance remains a major issue that is still evolving. A study of the views of veterinary students reveals a significant gap between the estimated income on leaving school and the income considered fair. They also rank remuneration as the fifth most important criterion for selecting a first job offer. Finally, all the surveys reveal national disparities in remuneration, and common issues for improvement such as private fulfillment, respect for a fair hourly rate or better pay considerations.

KEYWORDS: REMUNERATION, VETERINARIAN, PRACTITIONER, EMPLOYEE, SALARY, COLLECTIVE AGREEMENT

JURY:

Chairperson: Pr Henry CHATEAU
Thesis Director: Dr Chantal LEGRAND
Reviewer: Dr H el ene ROSE